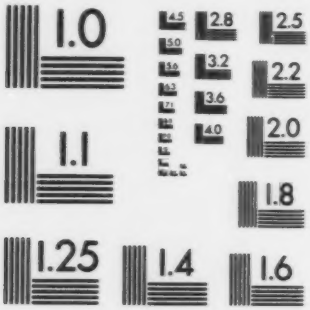
MS109

Micromedia Limited

The contents of this microfiche are copyright by the publisher of the original document. Please contact the original publisher for guidance in copyright matters.

PM-1 3½"x4" PHOTOGRAPHIC MICROCOPY TARGET
NBS 1010a ANSI/ISO #2 EQUIVALENT



PRECISION[SM] RESOLUTION TARGETS

MICROCOPY RESOLUTION TEST CHART
NATIONAL BUREAU OF STANDARDS
STANDARD REFERENCE MATERIAL 1010a
(ANSI and ISO TEST CHART No. 2)

This statement was filmed with this document.
If the pages of the document are less clear than this statement it is due to the poor photographic quality of the document.

NATIONAL MICROGRAPHICS ASSOCIATION

24x

SOS
Ed.S.Br.
Can.Stud.
1988(4)
c.2

Department of the Secretary of State of Canada
Secrétariat d'État du Canada

CANADIAN STUDIES DIRECTORATE

ABOUT CANADA

WORK AND UNIONS IN CANADA

Canada

Artist's Notes

1. A group of Canadian Pacific Railway workers representing the metal trades union, one of many unions involved with the general strike and officially the first to call a strike.
2. Bob Russell, Chief of the Strikers Committee and originally head of the International Association of Machinists Lodge 122, Winnipeg Chapter. Founder of the One Big Union (OBU) (disaffilliated in 1936) which set out to challenge the order-in-council outlawing strikes (1918), the right to collective bargaining (as established by order-in-council in 1918), and parity in wages to meet the cost of living which had risen dramatically during the First World War. In 1965 he revived the OBU, but it was eventually absorbed by the Canadian Labour Congress. He became Executive Secretary of the Winnipeg Labour Council and was known as "The Father of Labour in Western Canada."
3. The crest of the One Big Union.
4. The Committee of One Thousand headquarters, Board of Trade Building, 1919. Although not sympathetic to the strike, it ensured services essential to the city. A small group of adversaries were responsible for conveying the "Red Scare" story to Arthur Meighen who, along with the government, implemented it within the press.
5. The original coat of arms of Winnipeg in use in 1919.
6. Mayor of Winnipeg Chas. G. Gray, who was initially prepared to sign an agreement with labour and was prevented by the Committee of One Thousand. Throughout the strike, his actions were somewhat overwhelmed by events which ultimately led to "Bloody Saturday," June 21, 1919. He was further influenced by the Red Scare propaganda perpetrated by Arthur Meighen, Minister of Justice and Gideon Robertson, Minister of Labour.
7. Prior to the onslaught of the North West Mounted Police and various army batallions taking control, the infamous "Specials" were recruited by Mayor Gray to establish law and order after the police went on strike. This group was made up primarily of students and numerous criminals who exceeded their authority when confronting the strikers.
8. October 25, 1918 was the first official public indication of the unrest within the labour movement, prior to the Calgary conference and the events of 1919.

Cover design and illustration by Murdo Morrison

Department of the Secretary of State of Canada
Secrétariat d'État du Canada

CANADIAN STUDIES DIRECTORATE

ABOUT CANADA

WORK AND UNIONS IN CANADA

Bryan D. Palmer

Queen's University
Kingston

©Minister of Supply and Services Canada 1988
Cat. No. S2-184/4-1988
ISBN 0-662-56297-6

90-00858/

SOS

The opinions expressed in this series are those of the authors and do not necessarily reflect federal government policy or opinion.

Canadian Cataloguing in Publication Data

Palmer, Bryan D., 1951-
Work and Unions in Canada

(About Canada / Canadian Studies Directorate)
Text in English and French with French text on inverted pages.
Title on added t.p.: Le travail et les syndicats au Canada.
Bibliography: p.
ISBN: 0-662-56297-6

SOS
ED.S.BR.
Can. Stud.
1988(4)
c.2

I. Labor and laboring classes — Canada. 2. Trade-unions — Canada. I. Canada. Dept. of the Secretary of State of Canada. II. Canadian Studies Directorate. III. Title. IV. Title: Le travail et les syndicats au Canada. V. Series.

HD8106.5.P34 1988 331'.0971 C89-099402-1E

Preface

To promote a broader understanding of Canada, the Department of the Secretary of State of Canada is publishing "About Canada," a series of works dealing with the country and its people.

This booklet is part of the series produced by the Canadian Studies Directorate and written by prominent researchers under the auspices of the Association for Canadian Studies.

We are confident that distribution of these publications, which are available free of charge from the Department of the Secretary of State, will help bring about a greater appreciation of Canada, its inhabitants and its distinctive characteristics and will instill in Canadians an even greater sense of national pride.

Note on the Author

Bryan D. Palmer currently teaches at Queen's University in Kingston, Ontario, Canada, where he lectures on working-class history. He has written and edited numerous books on labour history, including ***Working-Class Experience: The Rise and Reconstitution of Canadian Labour, 1800-1980*** (Toronto: Butterworth's 1983); ***The Character of Class Struggle: Essays in Canadian Working-Class History*** (Toronto: McClelland and Stewart 1986); ***Solidarity: The Rise and Fall of an Opposition in British Columbia*** (Vancouver: New Star 1987); and, with Gregory S. Kealey, ***Dreaming of What Might Be: The Knights of Labor in Ontario, 1880-1900*** (Toronto: New Hogtown 1987).

Table of Contents

Preface	3
Note on the Author	4
Introduction	7
I. The Historical Development of Work in Canada	9
II. The Changing Occupational Structure: Old Work and New Work	17
III. Women and Work	20
IV. The Microchip Revolution	24
V. Health and Safety in the 1980s Workplace	26
VI. Unions and Industrial Relations in the 1980s	28
VII. The Soft Sell: Humanizing Work and Quality of Working Life Programs	32
Conclusion: Of Smiling and Firing	34
Suggestions for Further Reading	36

Introduction

We are, in good part, what we work at. Most adult Canadians spend one third of their lives on jobs where they are paid a wage or salary. Most Canadian women work endlessly, often after a full eight hours in the office, the store, or the factory, at domestic labours that sustain other working adults and nurture the next generation. These children, from an early age, focus on what they want to be when they grow up. And when they do reach an age that allows them into the workforce they often are identified with a certain trade because of their dress or an item that they carry or wear: construction workers with hardhats and muddy boots, nurses with uniforms and starched caps, or fishermen with oilskins — all are visible as particular kinds of workers.

This booklet describes how work defines Canadians as people with special concerns and moulds the way in which they view the world around them. It deals with paid employment. This is not the only work that matters, but unpaid domestic labour is universally, if inappropriately, considered part of the private world of Canadians. It has not yet been introduced into the public arena where importance is judged, again inappropriately, through policy and measured by the content and character of the paycheque.

Just as these pages focus on paid work, while recognizing the importance of unremunerated domestic toil, so too do they center on unions and organized labour, which represent a minority of Canadian workers. This is not to slight hundreds of thousands of unorganized workers, but to suggest that trade unions have often been central in revealing the discontents of work and the conflicting and contentious social, economic, and political relations that surround jobs and the people who do them. They have played a historically critical role in making work — once a private undertaking between individuals — a preeminently public concern with wide-ranging influence.

Politicians know that work has this significance. That is why they poll communities that they can designate "blue collar," "white collar," or "executive" in order to predict how various social constituencies will vote. Leisure time is also a reflection of the pervasive influence that work exercises over us all. It is often spent with fellow workers. Even when not working, a person may pass time discussing, arguing, and complaining about work. "Shoptalk" is so common it is the one thing that is most often vetoed at social gatherings. Examples of it include housewives who gather in kitchens to spend a part of the morning over coffee relating the joys and drudgeries of their labour-intensive days; or, miners who, after a day underground, congregate in bars to talk of their accomplishments and discontents.

Work is thus fundamental. It is also complex and, at times, contradictory. Out of much work come the socially-necessary goods and services that keep our society and economy going, and without which we would all be poorer and less secure. Other work produces little more than concessions to a host of artificially-created and stimulated needs and gratifications. Work can be remunerated at rates high and low, the former most often designated a salary and paid by the month, the latter a wage expressed by the hour. Or work can be unpaid, as with the hundreds of thousands of spouses, mothers, and fathers who prepare meals, look after children, clean clothes, wash floors, and do all the other domestic services needed if people are to go out in the world, earn money and provide for the families that will reproduce the next generation of workers.

For some, work is a source of pride and self-respect, but for others it is a humiliating reminder of subordination. It is even possible for both of these responses to work to emerge out of a single job. The assembly-line worker at an auto plant, for instance, can take pride in the endurance, skill, and knowledge required to keep pace with the relentless parade of car skeletons endlessly drifting by. After a day of being watched, perhaps even yelled at, by the foreman, after the monotony of the job, that worker will bolt from the factory as the five o'clock whistle blows, eager to escape an environment that has come to be hated.

Some work, to be sure, has little of this quality about it. University professors, doctors, corporate executives, and others who dictate their own work schedules and control large aspects of their working environments, do not have the same kinds of complaints as the automobile worker. They have their moments of disenchantment with the job, of course. Such professionals will be quick to tell you of their endless hours at work and their clients' or associates' excessive demands. In reality, compared to most working Canadians they are a privileged minority because they are not slotted into a work routine, told to produce, and paid simply for their output and nothing else, as most Canadian workers are.

Factories, shops, mines, mills, and other productive enterprises are owned and managed by some Canadians, who act out of a specific set of interests. They are staffed and worked in by other Canadians, with a corresponding set of interests. Thus work is more than a matter of certain people picking up tools, operating machines, and putting in their daily and weekly hours, churning out many different kinds of commodities and services. Work *is* about this, but because it also often pits the interests of the owners and managers against the workers it is also often about conflict, social and economic power, and attempts to control human behaviour. Strikes and lockouts, so common in Canada, are one expression of this. But so too is the undercurrent of antagonism that separates workers, managers, and owners. Work, premised on production of goods and services, is also a kind of trench warfare pitting managerial initiative and corporate need against worker resistance.

This has long been the case. To many, work in the 1980s is a world unlike any that preceded it. The current concern with technological change and productivity implies that everything associated with work has changed dramatically over the last few decades. In fact, while change has taken place, it is important to recognize that work and everything connected with it have been contested terrain for well over 100 years.

1 The Historical Development of Work in Canada

The first Canadian workers bore little resemblance to those now in advanced industrial plants and offices. They were the Native peoples who harvested furs; the itinerant fishermen from Europe who salted the cod on the barren shores of Newfoundland; the habitants of French Canada and the frontier settlers of Old Ontario who farmed for subsistence and sold some of their produce to powerful merchant traders; and the gangs of burly loggers who spent their winters cutting timber in the forests of the Canadian Shield and New Brunswick. Much of the work in early Canada was related directly to the mother country's view of the colony as one large resource for Britain's industry and commerce.

But work in early Canada was never just the harvesting of staples. By 1850 there were abundant signs of economic development and diversification within the colony itself. The trade in timber supplied more than oak and pine overseas. It also provided fuel for early manufacturing enterprises. They were small and primitive to be sure, but significant in supplying a growing population with processed foodstuffs, finished clothing, metal products, and handcrafted furniture, tools, and carts. By 1860 the shops, often staffed by three or four workers and, occasionally by as many as 100 wage earners, were powered by steam-driven machinery. The old producers of the staples trade were giving way to wage earners employed in larger, more impersonal factory-like settings.

What had happened? Canada experienced its first industrial revolution between 1850 and 1890. Central to the transformation of the colonial economy and work within it were the construction of canals, and then railways. They opened up the backwoods, paved the way for the political unification of the nation in Confederation in 1867, linked the far-flung regions of the country, and, above all, drew countless poor immigrants across the ocean from famine-struck Ireland and the impoverished cities of the British Isles. They congregated around the canal and railway construction sites, getting a taste of work in an economy governed increasingly by wage labour. Paid a mere pittance, they saw their earnings disappear in exorbitant charges for food, fuel, shelter, doctor's fees, and even fresh water. Small wonder that these discontented labourers waged some of the first mass uprisings of protest in the history of work in Canada. Yet they also consolidated the wage relation by stocking the labour market so that employers could draw easily on their large numbers and not be handicapped by lack of access to workers.

With enough people now dependent upon wages and thus drawn into work in the growing number of Canadian workplaces, employers tried to restructure work itself. Within certain skilled crafts such as cabinetmaking, cigar making, iron moulding (in which the plate used in stove construction was fashioned), and printing, employers attempted to undercut the higher priced skilled men and use cheaper labour: unskilled males, women, or children. Employers also tightened supervision. They hired subcontractors to get increased output from workers, and they hired foremen and forewomen to prowl the shopfloor and secure obedience to the posted rules of the late 19th century factory. One Hamilton employer, for instance, stipulated that his workers were not to stop working during working hours, were to be searched before leaving his premises, were to abstain from any loud or profane talking, were not to comb their hair during the working day, were not to leave their departments, and were to be fined if they broke the rules. These kinds of attempts to control work were supplemented by new forms of payment, as some employers began to pay workers by the piece produced rather than through the hourly wage. And while it was by no means universal, in some industries machines began to replace human skills.

These changes, quickening over the course of the 1860s, 1870s, and 1880s, took place within a society wracked by periodic business recessions and depressions. During economic downturn work was scarce as employers closed their doors and tried to ride out the tough times. The result was that when work was available it was being restructured. When it was not available, workers were being made painfully aware of their dependence on the work and wages that were more and more the source of grievance and resentment.

Small wonder then, that the transformation of work that grew out of Canada's first Industrial Revolution gave rise to organized protests. Between 1850 and 1890 Canadian workers organized the first labour movement in the country. One part of this movement was conflict, as strikes and lockouts increased; another part was the growth of local and international unions and other bodies of working-class reform.

Strikes over wage rates and job conditions were rare before mid-centrury, with 59 known confrontations taking place between 1815-1859. But over the next 30 years, that number soared to 700. Behind the rising conflict was increasing organization and a broader organizational base. Workers, overwhelmingly those with some skill, formed local unions in cities like Saint John, New Brunswick, Montréal, and Toronto before 1850. By the 1860s workers in these and other centres were founding international unions in which craft workers in Canadian cities would be connected to workers in the same trades in the United States and Great Britain. By the 1880s Canadian workers had organized 220 local unions and 111 international unions. They also claimed almost 400 local assemblies of the Knights of Labor, a workers' organization that embraced skilled and unskilled, male and female, to champion a broad reform of the social, economic, and political life of the nation. In the Maritimes, there were some 35 lodges of the Provincial Workmen's Association, a similar body.

Through this early labour movement, Canadian workers saw how work was being transformed against their interests. Issues that are central in the 1980s were first confronted 100 years ago. The Knights of Labor, acting out of what it dubbed "chivalrous intent," attacked sexual

arassment at the workplace and campaigned for legislation to protect women workers from the seduction of unscrupulous foremen or employers. A retired machinist testified on the troublesome effect of machinery on the working class:

> You see the effect of the introduction of machinery by the manufacturers is to abridge labor and cheapen everything. That must necessarily be against the interests of the man who has his labor to sell, introduced by the application of mechanism, whereas it is by his skill that the skilled artisan lives. . . . In my opinion, the introduction of machinery has been detrimental to the interests of the employee, inasmuch as the introduction of machinery reduced the labor required. . . . There is some hocus-pocus about this that I cannot exactly get at the bottom of myself. I feel somehow or other that the employee is run out in this question — he is not considered. He is just a pawn in the game, and there is where the trouble lies, and until the employee awakens he will lie there.

These words, uttered in 1886, would not seem out of place in 1986.

Knights of Labour Procession, King Street, Hamilton, Ontario. 1865.

Photo by W. Farmer, Hamilton, Ontario.
Photo Credit: Public Archives and National Library of Canada. PA — 103086

The years 1850-1890 thus represented a great transformation in Canadian life and in work itself. Half a century of industrial development meant that Canada was no longer, if it had ever been, simply a producer of staples. There were, of course, limits to the changes in work and the economy. First, change was regional: Southern Ontario and Montreal experienced the most dramatic consolidation of the new industrial forms of production. Second, while wage work and the new rigours of factory life were established, their roots in Canadian society were unevenly planted, and the extent of mechanization varied greatly across industries. Third, a powerful labour movement led by skilled workers offered strong resistance to the new order and its organization of work. Fourth, while employers had taken many initiatives in the late 19th century, they were not yet sufficiently organized to exercise decisive, definitive control over their workplaces. Many employers, for instance, were to some extent dependent on local markets, and their firms were family affairs linked to specific communities. They had to placate popular opinion, and they lacked the capacity to break from the confinements of particular locales. Few had yet become national and international in their economic planning and marketing of products, and fewer still had cultivated close ties to the emerging Canadian state and the protections it could offer employers from the dangers posed by worker opposition.

Over the next half century, from 1890-1940, these limitations would be overcome as Canada experienced unprecedented economic expansion and consolidation. The family firm faltered and was replaced by the more impersonal corporation, governed by boards of directors and moved by considerations of the national and international markets that determined its future. Local employers, scattered across the regions, were replaced by tightly-organized contingents of business figures, linked to the key banks in Montréal and Toronto. Companies merged. Huge economic empires were made and remade. New industries, stimulated by the rise of new technologies and products, grew up overnight and launched a second industrial revolution, in which steel, automobiles, chemicals, pulp and paper, hydro-electricity, and refrigeration figured prominently.

Work, embedded in such economic relations and changes, was inevitably affected. It was now thought capable of being "scientifically managed" as efficiency-conscious engineers tried to implement the ideas of Frederick Winslow Taylor, a neurotic American advocate of increased output through task subdivision, the liberal use of the stopwatch and bonus plans of payment within the workplace. Unions were regarded as impediments to productivity and employers attempted to suppress labour organization. They found a useful, if cautious, ally in the Canadian state. In this period, it drafted the first serious legislation affecting workers' lives on the shopfloor, and set itself up as the ultimate mediator between workers and employers, a mediator conscious of the need to avoid conflict. In the restructuring of work relationships in these years, the drift was toward more organization and co-ordination, a tendency reinforced by a world war and a continuing series of economic periods of boom and bust.

Central to all of this was the explosion of centralized business administrations that orchestrated the increasingly complex aspects of economic life in Canada. They generated entirely new work sectors. The proliferation of banks, insurance companies, marketing agencies, and corporate administration offices meant that office staffs swelled dramatically. Women entered the workforce in staggering numbers as clerks, stenographers, typists and receptionists. A distinction emerged between white collar workers and blue collar workers that would have made little sense in 19th century work, where a clerk was likely the son of a well-to-do figure, gaining some ground level experience in the polite world of business; or a young man of ambition who identified with the employer and sought to protect his assets

as he would his own. Between 1890-1930, however, the tremendous expansion in the clerking sector, which rose as a percentage of the labour force by some 300 per cent, meant that office employees faced many of the same oppressive conditions as their blue collar counterparts. The new conditions of white collar work were recognized by one business journal:

> The construction of the modern office grows constantly more like the construction of the factory. Work has been standardized, long rows of desks of uniform design and equipment now occupy the offices of our large commercial and financial institutions. With the increasing division of labour each operation becomes more simple. The field in which each member of the staff operates is narrower.

Yet for all the similarities, the traditional blue collar workers and the newly-arrived white collar workers of the "administrative revolution" failed to make common cause in protest.

Labour organization and conflict still remained the terrain of the skilled worker and the labourer, especially the former. More than 1,300 strikes were recorded by the Department of Labour between 1901-1911. By 1919, the country seethed with work-related discontent, as the number of strikes soared to an unprecedented high of 460. In that year, marked by a general strike in Winnipeg and a series of sympathetic general strikes from Vancouver to Amherst, Nova Scotia, more than 149,000 workers struck their employers; the time lost to strikes as a percentage of time worked stood at an all-time high of 0.6. Some 375,000 workers were organized in 1919, a figure that would not be surpassed until the 1940s.

Employers moved decisively to curb this threat from worker ranks in 1919. Aided by the government, they crushed the revolt in Winnipeg, virtually outlawed radical unionism, and throughout the 1920s placed the carrots of corporate benevolence, factory beautification, pension plans and company unions alongside the stick of brute repression to put the lid on worker protest. As if this crusade to cut protest off at the knees was not enough, technological change in this period whittled skilled workers down to a size corporate interests found to their liking. Except for construction workers, who managed to stay the onslaught of mechanization and the odd craft group, such as the printers, whose strong unions controlled it, the old 19th century skills were wiped out by the 1920s as work was organized along mass production lines first pioneered by Henry Ford in the automobile industry.

More and more workers were casual labourers, unskilled immigrants, or semi-skilled machine tenders and factory operatives. Even placer mining in the Klondike, seemingly immune from technological change and managerial supervision, succumbed to the relentless logic of innovation and subordination in these years. The introduction of mechanical dredges in 1900 cut the cost of moving a cubic foot of gravel in half, and the labour of 156 men using hand methods was drastically reduced to the work of a mere three men. The $300,000 cost of each dredge indicated the capital intensive nature of the revamped industry.

The labour movement was thus in difficult times by the end of the 1920s, and when the economy crashed in the Great Depression of 1929, things did not get any better. Work was unavailable for many Canadians and a whole generation of young workers faced life as a quest for labour. Those who managed to find it adapted to depression conditions, acclimatizing themselves to poor wages, monotonous routine, and tyranny of supervisors. Mass production industries and the mechanical tasks that prevailed within them set the tone for work at a time when skill had been debased, and the remnants of workers' autonomy that had survived the 1920s were undercut by economic adversity and managerial hostility. It was not until 1939, when another

world war broke out, that demands for production and labour shortages, both resulting from the human and material needs of the front, meant that new possibilities opened up in the world of work.

During World War II, workers in Canada's mass production and resource extractive industries used their enhanced power to wrestle concessions from the employers and the state. A massive strike wave rocked the nation in the immediate aftermath of the war and secured to workers in many sectors the union recognition that had been denied them for decades. The government enacted legislation that protected workers' rights to bargain collectively and provincial labour codes established the ground rules within which employers and workers would interact. A "rule of law" had finally arrived in the Canadian workplace, and unionism achieved a certain stabilization, drawing well over 1,000,000 workers to its ranks by 1950. By the late 1970s that number had soared to more than 3,000,000.

The 1940-1975 years were characterized by an unprecedented prosperity. For the only time since the first Industrial Revolution of the 19th century, Canadian workers were not confronted by a major depression. The workforce was increasingly educated, and women flooded into its ranks. The service sector provided one engine of growth, expanding from 28 per cent of the labour force in 1901 to nearly 70 per cent in 1981. Public sector workers — those employed in government offices, hospitals, schools, and other institutions — were now an important factor; by the 1970s they were increasingly depicted by the media as walking picket lines.

Canadian workers then began to participate in the consumer economy. The average family head's real income increased between 1944 and 1978 from $2,500 to $5,400. During the 1950s durable goods, cars, gasoline, housing and land seemed relatively inexpensive compared to wage rates that raced upwards. The established working class settled into a suburban lifestyle. In the words of one commentator, "Today the five-room bungalow is the object of life, and every woman in sight is pregnant." The norm for the working-class family was to own an automobile, a home, and support three or more children, all of whom were kept in school longer. The discontents of work, so strong in the past, seemed to have been placed on the backburner as compensations accumulated in the home and in the leisure arena.

In fact they were simmering. A third major technological revolution paralleled this stabilization of work and contained the seeds of a new threat. Mechanization quickened its pace, but after 1940 the major breakthrough came in automation. For the first time, the age-old struggle to mechanize jobs was replaced with an effort to find machines that would run themselves. The computer entered the workplace, slowly and cumbersomely at first,

nd Consumerism in the 1950s.

ver Public Library
umber: 11526

---

ore deftly and pervasively by the
s, when the microchip revolutionized
ffices, supermarkets, gas stations and
nunications industries of Canada.

mid-1970s, when computerized
ology was displacing huge numbers
nadian workers, the old foundations
onomic life began to crumble as the
wages of North American labour
n to seem to be a hurdle to be
ed by corporations orienting to inter-
nal markets and labour costs. Just as the microchip reshaped data processing in the office, so too did it restructure corporate strategies and visions, now more often global than they were national. Changes in communications, transportation, and financing mean that it is now possible to harvest forest products in Indonesia more cheaply than they can be harvested in British Columbia, or to coordinate production in the automobile industry as efficiently between Detroit and South Africa as between Detroit and Windsor. Canadian steel, among the most efficiently produced in the world, cannot

compete with Third World producers unloading steel below cost in order to acquire North American currencies that are needed to shore up their relations with the New York banks or the International Monetary Fund. The result of all of these developments has been the virtual collapse of entire economic sectors in the Canada of the 1980s. The shrinking possibility of work reveals itself in the spiralling upward rate of unemployment, now estimated to be as much as 15 per cent of the workforce in some regions.

Employers and the state have felt the pinch of tough times as well. They seek a way out of declining profits and shrinking revenues by cutting wages, demanding concessions in work conditions, and wiping out the legislative protections and rights that Canadian workers have lived within for forty years. During the 1980s there has been a series of assaults on what were once regarded as fundamental rights by Canadian workers. Each contract negotiation sees employer attempts to enlarge managerial rights and curb economic demands of the workers; productivity and output are the major concerns of managers, who seek to displace workers with mechanized and automated work processes; the state, since 1975, has imposed wage controls and restrictions on the right to strike, and undermined long-standing collective bargaining rights. Workers in the 1980s find themselves in an unenviable position.

It is in this historical context of work and its discontents that current concerns must be seen. Canadians are perplexed by the changing occupational structure, the unique problems faced by women in the workplace, the microelectronics revolution, health and safety in the workplace, industrial relations, the place of unions, and the proliferation of attempts to humanize work. Such contemporary matters are shaped by past changes and transformations in work and the social relations that surround it. Work and its contents and discontents are not so much a product of the current scene as they are a culmination of years of development.

II The Changing Occupational Structure: Old Work and New Work

Just how much work has changed in Canada during this century is revealed in the following table outlining the major occupational distribution in the country, and how it has shifted over time.

Table I. Occupational Structures in Canada, 1901 to 1981. By Percentages.

Year	1901	1921	1941	1961	1981
White Collar					
Managerial	4.3	7.2	5.4	7.9	8.9
Professional/ Technical	4.6	5.5	6.7	10.0	15.5
Clerical	3.2	6.8	7.2	12.9	18.9
Sales	3.1	5.6	5.9	7.8	8.9
Total White Collar	15.2	25.1	25.2	38.6	52.2
Blue Collar					
Manufacturing/ Mechanical	15.9	11.4	16.0	16.4	14.8
Construction	4.7	4.7	4.7	5.3	6.6
Labourers	7.2	9.7	6.3	5.4	—
Transportation/ Communication	4.4	5.5	6.4	7.8	7.3
Service	8.2	7.1	10.5	10.8	12.0
Fishing/Logging/ Mining	4.1	3.6	4.8	2.9	1.7
Total Blue Collar	44.5	42.0	48.7	48.6	42.2
Agriculture	40.3	32.7	25.8	10.2	4.1
Unclassified	—	0.2	0.3	2.6	1.3
All Occupations	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

These figures show the dramatic shift away from work in the classic staples sectors, with agricultural work declining far more sharply than any other kind. Whereas agricultural work at the turn of the century rivalled traditional blue collar employment and far outdistanced the white collar sector, it is now marginal compared to more urban jobs. Equally obvious is the rise of white collar work, where the percentage of the workforce climbed from 15.2 to 52.2 between 1901-1981.

The explosion of white collar work is perhaps the most significant development in recent Canadian labour history, for it has created entirely new working-class sectors. Of critical importance here is the rise of the public sector worker. At the end of World War II, under ten per cent of the labour force worked for the state. Forty years later the figure approaches 25 per cent. As more and more Canadians worked for the state, public sector unionism became more important. A mere 14 public sector unions existed in 1951, with a total membership of 54,000. By 1981 there were 71 such labour organizations in the public sector with over 1,350,000 affiliated workers. As unions in the state service sector mushroomed, conflict erupted with greater frequency. The number of public sector strikes climbed from 155 in 1972-1973 to more than 475 in 1980-1981.

No union so clearly indicates the massive upsurge of public sector unionism as the Canadian Union of Public Employees (CUPE). Between 1963 and 1973 it doubled its membership and in mid-1975, with 210,000 supporters, it became the largest union in Canada. It now claims a membership of more than 304,000. The three largest unions in Canada in 1986—CUPE, the National Union of Provincial Government Employees, and the Public Service Alliance — are all public sector bodies. Their memberships have grown consistently in the 1980s, whereas the large blue-collar unions — such as the United Steelworkers, the International Woodworkers of America, or the United Brotherhood of Carpenters and Joiners — have seen their memberships dwindle. The exception to this pattern of decline in blue collar work is the Canadian Auto Workers (CAW), headed by the charismatic Robert White. But the CAW has not grown to its current membership of 140,000 so much by organizing auto workers as by branching out to capture other working-class constituencies, such as airline flight attendants and Newfoundland fishermen, a tactic that is beginning to irritate other union leaders who resent White poaching on their territory.

The reasons for worker organization in the public sector are not hard to find. While white collar work differs greatly from blue collar work, it is increasingly organized according to the same principles that have historically governed work relations in factories and mills. As white collar work was debased and cheapened in the 1960s and 1970s, the new workers in the public sector grew resentful of their low wages and loss of status. As one business school professor commented, "White collars are where administrators look to save money . . . It's the law of supply and demand. Once you're in big supply, you're a bum." Those who work don't like to think of themselves as bums, nor do they appreciate being treated like them. Public sector unionism was the response of many government employees and other white collar workers to the deterioration of their working lives. New workers, however different from the old workers, were following similar paths.

These new workers with white collars are increasingly visible because the old work, associated with the traditional smokestack industries, manufacturing, and construction, is so clearly being eroded. In fact, the figures cited earlier for 1981 probably do not reflect the extent of job loss and deindustrialization in the mid-to-late 1980s. The heavily industrialized "Golden Horseshoe" region of Ontario is a case in point. Long the most industrialized part of Canada, it experienced massive job losses in the early to mid-1980s as plant closures swept through the region's unionized industries.

Between 1981-1984, Ontario as a whole suffered almost 100,000 layoffs. Studies indicate that of those laid off, as many as 40 per cent still do not have jobs two years later.

The new work associated with offices, government offices, and the service sector appears to be gaining ground so fast because the old work associated with factories and mills is disappearing at a frightening rate. This development, basic to an understanding of the changing occupational structure of Canada, also relates to the gender makeup of the workforce and the influx of women into paid employment. For if the new worker is usually wearing a white collar, that new worker is also very often a woman.

III Women and Work

Of course women have always worked to sustain and nurture the families that produced the next generation of workers. They worked on frontier farms and in working-class urban neighbourhoods, in outports and in mining camps. Yet their labour was not always recognized because it was not paid a wage. For much of our history, for most Canadian women, wage labour has been but a small part of their lives compared to the seemingly endless responsibilities of the households where they have lived as daughters, wives, and mothers.

Times, however, are changing. In 1946 only one in four Canadian women was employed outside the home or actively searching for paid employment. The numbers employed or looking for wage work began to climb in the 1950s and early 1960s, slowly but surely. By 1966 one third of all women were in the so-called labour force. And then, from the mid-1960s on, the floodgates opened. More women began to work for pay, until in 1980, for the first time in our history, there were more women who were recognized as being in the labour force than women who were not.

But how different are things for these working women? As in other aspects of work, the changes take place within a context of relatively unchanging continuities. Thus, while more and more women work for wages in the 1980s, they do work that women have always done. They wash dishes, do laundry, care for children, answer telephones, type letters, file paper, and serve others. Their bosses are generally men. Three quarters of the clerical workers so important in the "administrative revolution" of the early 20th century and at the very centre of the rise of public sector unionism are women. In the banks and in the service sector, as many as nine of every ten clerks are female.

Work by these women is poorly paid. If one takes all the wage and salary earners in the country, women are paid only slightly more than 50 per cent of what men get. In the clerical and transportation areas they earn two thirds of the male wage, but in no other employment sectors does their percentage climb that high. In industrial and primary occupations the percentage often dips well below 50 per cent.

these women workers secure. Serv- is the fastest growing occupation. e than half the jobs created in the 0s were part-time rather than full- sitions. In 1980, working men over almost universally full-time; only cent were part-time. But a striking cent of female employment was e.

More women have entered the labour market in the last two decades, but the figures are unambiguous. They are able to get work in a narrow range of occupations, at inferior pay to men, and often in part-time positions that provide little security and few benefits. Small wonder that the female unemployment rate has been rising and that it is higher than the male rate. More than two out of five unemployed persons are female.

Vorker

Mr. Victor Sawelo

Women's work is thus central to the changes in work in contemporary Canada at the same time as it is pushed to the margins. At their workplaces women keep the economy going, much as they keep households going, by doing a series of dull, repetitious and physically draining tasks. The telephone operator, the government clerk, the corporation secretary or receptionist might all respond to the question, "How was your day at work?" with the blunt answer, "It was very monotonous." Women who work in factories staffed by women complain of the drudgery. One woman who puts paper materials into cartons spends her day taking 85,000 file folders off a conveyor belt, placing them in cartons, and labelling the boxes. Immigrant women in the garment trades work by the piece, being paid for each item sewn, compensated six cents for this seam, 36 cents for another. They must work through their coffee breaks to earn even a minimal weekly cheque. Complaints about the routinized work parallel assessments of the working environment. An office worker described her environment as "drab and dull," while a mail sorter commented: "It's an incredibly ugly work environment."

Adding insult to injury is the problem of sexual harassment. Waitresses habitually fend off their customers and keep lecherous bosses and supervisors at arm's length. A secretary in an insurance company reported how her boss propositioned her and then victimized her for turning him down:

> He said, 'I got hold of _____ 's apartment for the night, come on over.' I said, 'I have no intention of coming over.' . . . The next morning he was extremely rude and angry. I had 'crossed his path,' and 'watch out kid,' and at noon he started to give me a bit of a rough time. So I just picked up my coffee cup and my purse and I walked out. I almost took the door with me, I was so angry. . . . I thought for a while, like a lot of women do in that kind of situation, that it was me. Maybe I'm saying something that's leading him on, but I think he would have reacted that way with anybody . . .

Nor is the problem confined to customers and bosses. Women who have fought their way into heavy industry and traditional male employment face the leers of their male co-workers and the jealous resentments of workers' wives. Sexist language pervades such work environments. Union men are often resentful of women "taking" their jobs, quick to denigrate the "bitches" that are fighting their way into the male domain of the industrial workplace. Women survive in such environments only by suppressing their sexuality. One female steelworker recalls:

I felt like I had no sexuality. Like I was not allowed. It was partly because of what I wore — seven layers. I felt like a blob, a fat little round blob with a hood and a helmut.

I felt I couldn't touch anybody, couldn't put my arm around anybody, couldn't flirt with anybody. I felt like it was all off limits. I had to just be a eunuch. That was the only way I could survive.

Unions have barely scratched the surface of such problems. They nevertheless represent a fundamental protection for women workers. More and more labour organizations, particularly those in the public sector with huge female memberships, have begun to address issues such as daycare, abortion, and maternity-paternity leave, and equal pay for work of equal value.

But much remains to be done, and in some unions the fight is very much uphill. The issue is posed starkly in the leaderships of Canadian trade unions. In the public sector, only nine per cent of all union executive board positions in 1979 were filled by females; within the international unions, traditionally composed of male workers, the figure was a paltry two per cent. Although Shirley Carr now heads the Canadian Labour Congress, those in control of Canadian trade unionism, like those in control of the economy, are overwhelmingly male.

President Shirley G.E. Carr
Canadian Labour Congress

Because women's entry into waged work is central to the changing nature of work in the 1980s, women are also at the centre of a host of issues of importance to work, including the microelectronic revolution and health and safety on the job.

IV The Microchip Revolution

Technological change is nothing new. But in the 1980s the powers of technology are awesome. In Grande Cache, Alberta, open-pit miners work under the supervision of a computer system that monitors them and their automated tools minute by minute. Bank tellers in Montréal now spend their days providing telephone back-up to the automatic teller machines that make the cash transactions formerly handled by people. Telephone operators in Vancouver complain that they do not have time to breathe as they are electronically monitored and machine-supervised to handle more and more calls. These kinds of cases could be multiplied endlessly.

Microchip computerized technology is responsible for these changes in work. With the discovery and refinement of the chip in the 1950s and 1960s, immense quantities of computational logic can now be stored on a single piece of silicon, no larger than a fingernail. That piece of silicon can be programmed to carry out different logical processes within computers that can now store vast amounts of information, instruct and control other machines, and monitor work being done.

Whole realms of work are threatened with virtual extinction. Robots can be programmed to undertake the tasks of the assembly line. It is already estimated by major North American car manufacturers that 80 to 90 per cent of all new plants will soon be controlled by computerized technology. Machinists and draftsmen can easily be replaced by the computerized control of drills and lathes. Work that was once highly skilled, some of it a virtual profession, is reduced to machine-tending or eliminated. Computers and microelectronic processes in industries such as printing have accomplished what employers in the trade tried to achieve for more than a century: the subordination of the autonomous craft worker.

But it is in the bastions of white collar work — banks, insurance companies, offices, and the communication sector — that the microchip has made its presence felt most acutely. Simple technology like the word processor increases productivity in these environments by 50 to 300 per cent. It results inevitably in layoffs and "bodyslimming" the workforce. Bank employment, growing throughout the 1970s, has stag-

nated in the 1980s, a direct consequence of the employment of the chip. In retail sales, where the chip is now routinely employed in computerized cash registers, universal product code scanners, and stock taking, the chip has wiped out the need for many clerks and stock "boys." By the late 1970s this resulted in significant job losses, with female unemployment in sales and services up 40 to 66 per cent, and male unemployment in the same sectors rising by 33 to 62 per cent. In the 1980s it is evident that these jobs have disappeared and, moreover, the sales and service sector is increasingly dominated by part-time employment. Jobs that are being created by microchip technology tend to be routine, poorly paid, and unskilled. The ultimate irony is that the companies that produce this technology — Atari, Apple, and Wang — have moved their assembly operations to low wage countries such as Mexico, Taiwan, or the Philippines, so that even the production of this technology generates few jobs in Canada.

V Health and Safety in the 1980s Workplace

The chip is a seemingly innocuous material piece of technology. Yet it has had a profound impact on the workplace and, increasingly, is seen as a factor in the health and safety of jobs involving video display terminals. More and more in evidence at airports, in offices, in libraries, and even in grocery stores and gas stations, these machines provide instant information. There are now at least 300,000 of them in Canada, and well over 150,000 workers are exposed to them.

As a new technology, the health and safety factors associated with VDTs are largely unknown. Yet the preliminary balance sheet is clear. Between 30 and 50 per cent of VDT users report eye strain, headaches, anxiety, and depression. Jobs which once involved some small physical activity and alteration of tasks are now reduced to tedious hours in front of a VDT. More ominous is the threat of low-level radiation. By the early 1980s this was beginning to be recognized as a problem, especially for pregnant women. Between May 1979 and May 1980 four female employees at the *Toronto Star* delivered children with birth defects and these women were among seven pregnant workers using VDTs. The problem is that few studies of the effect of low-level radiation over many years of job exposure exist. As the results of such tests are inconclusive, employers continue to deny any health hazard from the VDT. The problem is compounded by the microchip's tendency to encourage the contracting out of work and the shifting of workers out of organized work settings and into the home, where women in particular can oversee the domestic realm, care for their children, and complete jobs dependent upon VDTs connected to office terminals. This will inevitably cloud the relationship between microelectronic technology and health hazards. The claim will be made that too many other uncontrollable factors were present in the home to isolate the consequences of exposure to low-level radiation. Nevertheless, the VDT is now sufficiently rooted in industry and office work that one union organizer has predicted that those operating the new technology "are going to be the asbestos workers of the future."

The reference to the health implications of asbestos is an indication that it is not only new technology that threatens the physical well-being of workers. The world's first asbestos mine was opened in Thetford, Quebec, in 1879. Canada now has 40 per cent of the world's production. With over 3,000 uses, asbestos finds its way into cement, asphalt, wallboard, pipes, textiles, insulation, brake linings, and food and beverage processing. You cannot live and work in North America without coming into contact with asbestos.

Indications of the harm from working near asbestos, especially in the mines, were abundant as early as 1918, when life insurance companies refused to sell policies to asbestos workers. By the 1950s the association of asbestos workers and lung cancer was unmistakable. Workers at one plant, in an environment where the dust was so thick they could see only a few yards, were judged to be a high-risk group as early as the mid-1960s, but little was done to change their work conditions. As a consequence, over ten per cent of the plant's work force has been disabled by chronic respiratory diseases, and 27 workers have now died from lung cancer. Throughout all of this, asbestos corporations continued to deny the link between asbestos and cancer and suppress evidence confirming the health and safety risks associated with asbestos. To this day, some doctors claim that asbestos poses no health hazards, arguing that when cancer occurs among asbestos workers it is the result of personal habits such as poor diet and excessive smoking.

It is more difficult to deny the ways in which work kills in a host of other areas. Miners still die in cave-ins in Quebec and Cape Breton in the 1980s, as they did in the 1880s. Over 100 workers per 100,000 employed die annually in forestry. Industrial workers exposed to many cancer-producing chemicals find themselves paying the price of their work as they enter their middle years. One authority estimates that 10,000 workers in Canada suffer from potentially lethal, cancer-like, job-related diseases.

Thus work kills. It also injures. More than a million work-related injuries and illnesses occur in Canada every year. As many as 70 million working days may be lost each year owing to job-related injuries and disease, a figure six times greater than the time lost to strikes and lockouts. Moreover, rather than decreasing, the number of job-related injuries and diseases, is increasing. For all the ballyhoo about crime and its threat to Canadians, the likelihood of being assaulted in the workplace is 28 times greater than the chance of being a victim of an assault officially recognized by the Criminal Code. The Canadian Post Office, where one in five employees is injured, 67 per cent of those injured being disabled, is more dangerous than the Canadian Penitentiary Service, which has a rate of 13 injuries per 100 employees.

Health and safety is understandably a matter of great concern to Canadian workers. The trade union movement is increasingly attentive to the physical threats that work poses for its membership. One of the few attempts to probe systematically the exposure of workers to job hazards was undertaken by the Alberta Federation of Labour in the late 1970s. A survey of 17 unions, with some 77,000 members, found that between 4 and 44 per cent of all unionists were exposed to dusts, vapors, gases, noise, stress, explosives, ultraviolet radiation, vibration, toxic substances and a host of other items and work processes detrimental to their health. Small wonder that one work injury in Canada occurs every seven seconds, that a Canadian worker dies on the job every six hours, and that we spend, as a nation, $7,500 dollars a minute on workers' compensation for job-related deaths and diseases.

VI Unions and Industrial Relations in the 1980s

Unions remain the essential defence that working people have against the threats posed to them by their work. It is apparent that only by acting together can workers exercise sufficient leverage to convince employers to rectify at least some of the problems associated with their jobs. An examination of Canadian trade unionism in the 1980s permits an assessment of how work is being dealt with in contemporary Canada.

The first thing that strikes an observer about unions in Canada is the differential rate of organization in the provinces, a reflection of the way in which work is regionally developed, with unionism in some sectors more advanced than in others. The following figures reveal considerable disparities in provincial rates of unionization.

Table 2. Percentage of Organized Paid Workers. By Province.

Province	Percentage of Organized Paid Workers
Newfoundland	46.9 %
Nova Scotia	29.5 %
New Brunswick	32.1 %
Prince Edward Island	22.6 %
Quebec	35.7 %
Ontario	30.7 %
Manitoba	30.8 %
Saskatchewan	29.6 %
Alberta	22.5 %
British Columbia	40.8 %

What do these figures tell us?

First, it is evident, if ironic, that those provinces on the margins of the country — British Columbia and Newfoundland — have the highest rates of unionization. This has been the case historically and relates to the mass organization of resource workers in the dominating fishing and forestry sectors. Moreover, for urban workers affiliated with craft unions — internationally-affiliated or local in origin and organization — both British Columbia and Newfoundland have their work concentrated in relatively few metropolitan centres, a factor facilitating labour organization.

Second, Quebec now sustains higher levels of worker organization than most provinces. This appears difficult to explain, given Quebec's industrial character: small consumer goods industries that are traditionally difficult to organize are quite significant. Before the 1960s, in fact, Quebec labour was not strongly organized and was hardly known for its militancy. Unionism in the province was heavily influenced by Catholicism, confessional syndicates led by priests and formed in opposition to the "Godless materialism" of the American Federation of Labor (AFL). This all changed under the pressures of secularization in the 1960s. Quebec's confessional unions shed their religious clothing to dress themselves in the garb of nationalism and social reform. Contemporary Quebec unionism remains divided among the AFL-CIO (Congress of Industrial Organizations) affiliated Quebec Federation of Labor, headed by Canada's longest-standing trade union leader, Louis Laberge: the more radical, social movement-like Confederation of National Trade Unions, whose origins lay in the Catholic syndicates; and the Quebec Teachers Corporation. Nevertheless, it has united in various common fronts, and is among the most vibrant and active labour centres in the country.

Third, where unionism is weakest in Canada is where work is less a collective activity and more of an enterprise or individual undertaking. The potato farmers of Prince Edward Island or the wheat agribusiness of the prairies now provide little basis for unionism, although farmers have in the past organized to protect their interests as independent producers.

Fourth, despite Canada's reputation as a country of strong unions and militant labour traditions, these figures do not suggest that our country is particularly well-organized as far as unions are concerned. Compared to the United States, of course, the rate of unionization, at 32.5 per cent, is quite high. The comparable American figure in 1980 was 24.7 per cent, and it is likely lower yet in 1987. But if Canada's unionization rate is set against other countries, the achievements of organized labour look somewhat less momentous. In Australia and Great Britain the rate of unionization is around 56 per cent, while in Sweden it approaches 90 per cent, a figure Canadian employers would no doubt regard as staggering. Even Japan, often regarded as a country literally devoid of labour organization, boasts a rate of unionization — 30.6 per cent in 1981 — that surpasses that of the U.S. and approaches that of Canada.

Canadian unionism in the 1980s stands on weak legs if one considers the balance of forces operative within the trade union movement. Unemployment remains at crisis levels, and while economists make much of a supposed economic recovery, the later 1980s are a period of uncertain availability of work.

In this context only the public sector unions are growing and, while they are important sources of strength for trade unionism, they lack the economic muscle of the private sector workforce. When they strike, the state and public often see their withdrawal of services as a direct assault on the well-being of children, the poor, the sick, and the nation itself.

Those unions which have historically had the capacity to extract concessions from employers, which could then be used to better the lot of all workers, find themselves less and less able to mount offensives in the 1980s. Unions of steelworkers, teamsters, carpenters, electricians, paperworkers, labourers, and woodworkers, for instance, lost almost 100,000 members to plant shutdowns, technological change, and runaway shops in the so-called economic recovery of 1982-1986.

In this context, it is not surprising that strikes are resorted to less frequently and employer lockouts are occurring with greater regularity. Although almost 50 per cent of unionized Canadian workers engaged in strike action in 1976, the figure plumetted to less than 6 per cent in 1984. The percentage of work stoppages that were attributed to employer lockouts climbed from 7.3 per cent in 1977 to 22 per cent by 1983. In that year, the combined strikes and lockouts picture was dramatically different than it had been throughout the mid-1960s and 1970s, with strikes and lockouts per 1,000 union members at an all-time contemporary low. Yet, the Royal Commission on the Economic Union and Development Prospects for Canada chose to ignore this trend. Instead it lay complaining stress on the country's status as supposedly one of "the most dispute prone of the industrialized nations."

Employers have used the climate of tough times and uncertainty to recoup some of the losses they sustained to organized workers in the relatively flush times of the 1960s through the first years of the 1980s. Collective agreements that won workers wage increases of 10 to 13 per cent in 1980-1981 have given way to contracts allowing three per cent pay hikes in 1984-1985. Many collective agreements in the mid-1980s froze wages or cut them back. The Department of Labour reported in 1984 that 136 agreements affecting almost 300,000 workers called for such wage concessions; these "give-back" contracts almost doubled the number in 1983. In the hard-hit economies of wood and oil in British Columbia and Alberta, two of every three public sector settlements and three of every four private sector settlements contracted for a wage cut or freeze.

Unions are clearly on the defensive in the mid-1980s. As a consequence, workers' standards of living have deteriorated or stagnated. The current demand for wage restraint has produced a situation in which both unionized and unorganized workers have found it impossible to improve their lot over the course of the last decade. While workers are economically standing still or moving backward, some employers are striding forward. Recent international estimates of manufacturing productivity and labour costs indicate that in the mid-1980s Canada's economic performance has improved markedly, trailing only Germany and Japan. Keeping the lid on wages was the crucial factor, with the growth in Canadian hourly compensation among the lowest in major industrialized countries. Indeed, Canada was the only country showing a decline in hourly compensation in 1985. Moreover, productivity gains in Canada, registered an average 4.5 per cent increase over the last three years.

These figures represent nothing less than a balance sheet in which the rewards of work are being shifted away from workers and toward employers. Since the largest employer in the country is the state itself, in its federal, provincial and municipal forms, it is not surprising that a part of this tipping of the balance is being done by government.

From the mid-1970s, the government has intervened increasingly in the collective bargaining process, establishing wage controls and restraints that have been followed by the private sector. It has also effectively curbed public sector workers' right to strike. Between 1950-1974, for instance, federal and provincial authorities introduced 29 pieces of back-to-work legislation, forcing public sector workers to abandon strike action. Yet in the far briefer

period from 1975-1984, 41 similar pieces of legislation were introduced. Governments like British Columbia have produced massive attacks on collective bargaining rights and revised the provincial Labour Code to benefit employers and make it difficult for unions to be certified. Across the provincial spectrum, the record is similar.

These challenges to unions are fundamentally economic in the limits that they seek to build around union activity, but they do tie union hands in the political realm as well. Unions seek to enter the political arena to safeguard the larger social rights of their members. In a landmark judicial case, premised on an interpretation of the recently-established *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, unions were dealt a direct and severe political blow.

Mervyn Lavigne is a member of the Ontario Public Service Employees (OPSEU) bargaining unit who chose not to be a member of the union, but who was nevertheless required to pay union dues because of a clause in the collective agreement between his employer and the union. He used the Charter to take OPSEU to court, charging the labour body with an infringement of his freedom of expression and association. Lavigne contended that the union's use of his dues for purposes unrelated to collective bargaining violated his rights. Backed by the powerful right-wing National Citizen's Coalition, he launched a legal action intending to restrict unions from engaging in campaigns that reached beyond the bargainable issues of the workplace. The Supreme Court of Ontario found some of Lavigne's contentions specious, but it did agree that, "the use of compulsory dues for purposes other than collective bargaining and collective agreement administration cannot be justified in a free and democratic society, where the individual objects to such use." The implications of this decision remain unclear, but they certainly promise grief for unions that aim to be more than defenders of workers' "bread and butter" interests.

Unions, then, face extreme difficulties in the 1980s. There is considerable collective weight in these sticks wielded against them by economic restructuring, employer demands for concessions, and a state power that has increasingly aligned itself directly with employers' interests. Just at the moment when work threatens those who labour, both in terms of how it is conducted and how it is being withdrawn, the very institution that has historically promised workers protection is under assault. As if this was not enough, the stick of overt union opposition and repression is being supplemented by a carrot that promises to humanize work if only workers will abandon unionism or unions will draw themselves into cosy relations with employers and governments.

VII The Soft Sell: Humanizing Work and Quality of Working Life Programs

The trench warfare of the workplace turns on productivity. Employers and the state have escalated the war against unionism because it is their perception that unionism's impact has increased wages and decreased output. Paralleling the direct assault on labour organization has been a campaign to humanize work, extend worker participation in workplace decision-making, and democratize the relations of work. Many think that if this is accomplished, the problems of work will be solved.

Explicit attempts to humanize work in a serious organized way date back to the 1920s. Corporations hired expensive teams of researchers to explore ways of coaxing more output from workers and smoothing relations and communications between workers and managers. For the most part, the results of this research was concentrated in employee counselling and foremen training programs. By the late 1950s and 1960s, however, the attempt to humanize work took on new direction as managers began to experiment with employee participation in shopfloor decision-making and redesigning jobs.

The origins of participatory management lay in corporate attempts to get managers themselves to co-operate with each other for the benefit of the firm. Sensitivity training sessions were organized to keep managers aware of the need to co-ordinate their activities and avoid competitive combat. As the economic output of Canada's factories, mills, and offices worsened in the 1970s and 1980s, corporations began to form "quality control circles" of workers and foremen who met together periodically to solve problems of production. Widely popular and apparently quite effective in Japan, these circles are meant to consolidate loyalty to the firm, focus worker attention on the immediate problem of output, and break down any feeling of "them" versus "us" of management-labour relations. They almost never allow workers any say in major managerial decisions, such as investment, profit distribution, technological change, or layoffs. Often they pit workers in one firm against workers in another company, drawing them into a productivity race on the grounds that only increased output will save jobs and ensure security.

Another means of humanizing work is to redesign jobs so that the work itself calls for more skill, responsibility, recognition, opportunity for advancement, and self-development. This can be done either by redesigning individual jobs or by creating work teams that are collectively responsible for tasks previously assigned to individual workers.

Such attempts to humanize work through participatory employee plans or job redesign have been undertaken in a number of Canadian firms. Many so-called Scanlan Plans, based on participative committees, are in operation, as are works councils that develop collaborative relations between workers and managers. Profit-sharing plans often accompany such humanizing efforts. In one firm, Lincoln Electric of Canada, the profit-sharing bonus equals 50 per cent of the worker's regular salary.

Participatory management and job redesign have had their greatest impact in non-union shops where the workforce is fairly small. In ten such Canadian firms studied by one business professor, six of the companies had no union; and of the four unionized shops, two were producer co-operatives. In no case did the firm studied employ more than 600 people.

But if the quality control circles, job redesign, and works councils of these programs are not being uniformly developed in Canadian industries and offices, hundreds of corporations, and many large and powerful ones at that, have jumped on what has come to be known as the "Quality of Working Life" (QWL) bandwagon. Backed by provincial governments such as Ontario, and even supported by some unions, loose QWL programs are now in place in companies such as Canadian General Electric, Domtar, General Foods, Ford, General Motors, Inco, Westinghouse, Petrosar, Shell Canada, Macmillan Bloedel, Prudential Insurance, Union Carbide, Air Canada, Alcan, Canadian Tire, Cominco, National Cash Register, Steinberg, Eaton Yale, Supreme Aluminum, and Esso. Implemented to overcome the adversarial relations of the work place, these programs have occasionally been used to erode union authority. At one large Canadian chemical plant, the workers opted to throw out their union after being introduced to a QWL plan. Some studies argue that QWL is introduced to weaken worker solidarity and that once the workforce is acclimatized to the plan, payoffs inevitably follow in the wake of rising productivity and worker acquiescence to managerial authority, which few of these plans actually displace.

But because these programs are new, because they often receive just as much opposition from old-guard managers who resent any encroachment on their prerogatives, and because the attrition rate is high, approaching 50 per cent, it is unclear just what they will accomplish. The union movement itself is divided over QWL. Some oppose the plans vociferously and others participate willingly, asking "What can we lose?" If studies from American and European firms employing job redesign are any indication, the answer is quite a bit. Job loss resulted in 68 per cent of the cases where work was redesigned, and one out of every four jobs redesigned was made redundant.

Conclusion: Of Smiling and Firing

Work poses a central dilemma for the vast majority of Canadians. On the one hand, work is stressful, tension-ridden, physically dangerous, and shot through with conflicts large and small. Even in the midst of the economic difficulties of the mid-1980s, millions of worker days are lost to strikes and lockouts, and hundreds of thousands of workers walk off the shop-floor or are locked out of work in the midst of job protests. One in nine workers will be hurt on the job this year. People take the bottled-up resentments accumulated at work because of this conflict and tension and danger, and bring them into their homes. There they disrupt families and cause severe social problems. The very thing that sustains domestic units, work, is often the cause of their tragic breaking apart.

On the other hand, work is needed, not just for the paycheque that comes after so many hours put in on the job, but because it defines people as worthwhile, productive, and valuable. Approximately 40,000 people in Toronto now work for wages that give them less than they would earn if they dropped out of the workforce and went on welfare. They do this because their jobs, however low in status and pay, provide them with a sense of social contribution, accomplishment, and pride in their capacity to earn their keep. Yet, there are at least 1,500,000 unemployed in Canada in the mid-1980s, and the official unemployment rate, generally recognized to be understated, is 12 per cent of the workforce.

The dilemma of work is captured nicely in three short lines of verse by work poet Robert Garrison:

> Looking through the paper
> There's sure a lot of jobs
> I don't want.

Titled "Want Ads — Employment Opportunities," this terse statement reminds us of the desire for work in an age of unemployment and the reality of a job market where often the unattractive position is all that is available. More Canadians are recognizing the dilemma of work in the 1980s. The number of people acknowledging that those without work are responsible for their own worklessness dropped significantly between 1980-1983. When asked to respond to the statement, "People don't have jobs because they don't want to work," 51 per cent of those polled in 1980 agreed. Four years later, the percentage halved to 26 per cent.

Work makes our world go around. When it is unavailable, as it is for so many Canadians in the mid-1980s, much of the world stops. Even when access to work is assured, however, the dilemma is not

resolved. The question then becomes how is work to be organized? Is it to be safe or dangerous? Is it to be a process that involves workers in important job-related decisions, or is it to be merely a routinized, hierarchically-ordered system of people following specific commands? Unions have historically offered one set of answers to such questions; employers another. In the 1980s the promise of various participatory management schemes offers up another apparent set of possibilities.

It remains to be seen what work will become and what agencies will play a role in that becoming. There is a long history of oppression to overcome, as Gwen Huasser's "My Job at the Nut-House" reveals:

the foreman was chummy
-wummy
& prone to giving
pep-talks: we have
the best nut-house
here in all of Canada (you'll understand
I'm joking, he added); we turn out
120
bags of nuts a minute. We like our girls
here to be happy

he said (smiling at us
benevolently) so if there's anything
you don't like
just tell me. we proceeded to tell him
about the roasting ovens
& unbearable heat; how your eyes
went blind
sorting out the nuts
how the smell of the peanuts
made you sick
how we would all like
to switch around
& take turns
& lastly i told him
people were always
screaming at you
to go faster & faster
on the machine
to seal up boxes
that can cut off your hands
if you're not careful
& how the boxes
keep coming & coming
at you & people
screaming
& screaming at you; i got fired
for my pains, and thought
well so much
for my T-grouping
foreman.

But there is an equally long history of pride and accomplishment, of that part of work that is beautiful in spite of all the efforts to make it ugly. Jim Green captures something of this in his poem, "You Can't Help Smiling:"

You can't help smiling
when the chain saw is roaring
you've got chips in your mouth
exhaust and turpentine in your nose
and your hands are numb

you're limbing cutting
stacking working up
one hell of a sweat
. . .
and it's good work
swinging the saw along the limbs
burning it through the thick logs
getting the blade bound
and working it loose

then noticing
when you stop for a breather
the morning mist
just pulling away from the
mountains

You can't help smiling

Smiling and firing. The joy of one. The pain of the other. They symbolize what work is all about in Canada in the 1980s.

Suggestions for Further Reading

Armstrong, Pat and Hugh Armstrong. A *Working Majority: What Women Must Do for Pay*. With assistance from Sonja Greckol, et al. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1983.
Published also in French under the title: *Une majorité laborieuse: les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix*.
Based on interviews, this is a graphic depiction of women and paid labour.

Briskin, Linda and Lynda Yanz, eds. *Union Sisters: Women in the Labour Movement*. Toronto: Women's Press, 1983.
A series of statements by trade union women on key issues affecting women in unions. It is introduced by a series of overview statements that cover the history of women and trade unions and the place of women in the contemporary labour market.

Harvey, Fernand, comp. *Le mouvement ouvrier au Québec: aspects historiques*. Montréal: Boréal Express, 1980. (Études d'histoire du Québec, 10)
A useful collection of articles conveying the distinct features and character of the Québec labour movement.

Heron, Craig and Robert Storey, eds. *On the Job: Confronting the Labour Process in Canada*. Kingston, Ont.: McGill-Queen's University Press, c1986.
A collection of academic articles on work in Canada from 1850 to the present.

Johnson, Walter, ed. *Working in Canada*. Montréal: Black Rose Books, c1975. (Black Rose Books, E25)
First-hand accounts of working in different kinds of jobs in Canada in the 1970s.

Kumar, Pradeep. *The Current Industrial Relations Scene in Canada*, 1986. With Mary Lou Coates and David Arrowsmith. Kingston, Ont.: Industrial Relations Centre, Queen's University, 1986.
The best single source on the contemporary industrial relations scene. Loaded with statistics on collective bargaining and trade unionism, it also provides a guide to the literature on industrial relations published during 1986.

Lowe, Graham S. and Harvey J. Krahn, eds. *Working Canadians: Readings in the Sociology of Work and Industry*. Toronto: Methuen, c1984.
Contains 47 short articles on a wide range of issues central to work experience.

Lundy, Katherina L.P. and Barbara D. Warme, eds. *Work in the Canadian Context: Continuity Despite Change*. Toronto: Butterworths, c1981.
Another anthology in which sociological analyses prevail.

Nightingale, Donald V. *Workplace Democracy: An Inquiry into Employee Participation in Canadian Work Organizations*. Toronto: University of Toronto Press, c1982.
Written by a business school professor, this book provides information on how employee participation plans function and how they enhance workplace democracy and increase productivity.

Palmer, Bryan D. *Working-Class Experience: The Rise and Reconstitution of Canadian Labour 1800-1980*. Toronto: Butterworths, c1983.
A historical survey of work and trade unionism in Canada.

Panitch, Leo and Donald Swartz. *From Consent to Coercion: The Assault on Trade Union Freedoms*. Toronto: Garamond Press, c1985.
A short account of the state's assault on trade unionism in the post-1975 years, accompanied by an account of the making of the industrial relations system in the post-World War II period.

Penny, Jennifer, ed. *Hard-Earned Wages: Women Fighting for Better Work*. Toronto: Women's Press, c1983.
First-hand accounts of the difficulties faced by women in their workplaces.

Phillips, Paul and Erin Phillips. *Women and Work: Inequality in the Labour Market*. Toronto: Lorimer, c1983.
A survey of women's experience in the world of work.

Reasons, Charles E., Lois L. Ross and Craig Paterson. *Assault on the Worker: Occupational Health and Safety in Canada*. Toronto: Butterworths, c1981.
The most comprehensive survey on the problem of health and safety in Canadian workplaces.

Rinehart, James W. *The Tyranny of Work: Alienation and the Labour Process*. With the assistance of Seymour Faber. 2nd ed. Toronto: Harcourt Brace Jovanovitch, c1987.
A readable account of alienation and what it means for blue and white collar workers.

Royal Commission on the Economic Union and Development. *Report*. Ottawa: Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, 1985, 3 v.
Published also in French under the title: *Rapport*.
Volume II of this three-volume report contains a great deal of statistical information on the labour market, unemployment, and strikes and lockouts.

Thompson, Mark and Gene Swimmer, eds. *Conflict or Compromise: The Future of Public Sector Industrial Relations*. Montréal: Institute for Research on Public Policy, c1984.
A useful collection of articles on public sector unionism.

Wayman, Tom, ed. *Going for Coffee: An Anthology of Contemporary North American Working Poems*. Madiera Park, B.C.: Harbour, 1981.
The best anthology of work poetry.

Wells, Don. *Soft Sell: 'Quality of Working Life' Programs & the Productivity Race*. Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives, 1986.
A critique of QWL by an advocate of trade unionism.

Most of the above texts are currently available in inexpensive paperback editions.

DIRECTION DES ÉTUDES CANADIENNES

RÉALITÉS CANADIENNES

LE TRAVAIL ET LES SYNDICATS AU CANADA

Canada

Notes de l'artiste

1. Groupe d'employés du Canadien Pacifique membres du syndicat des métallurgistes, une des nombreuses formations ouvrières qui participèrent à la grève générale et la première parmi elles à débrayer « officiellement ».

2. Bob Russell, chef du comité des grévistes, dirigeait jusque-là la section locale 122 de Winnipeg de l'Association internationale des machinistes. Il fonda la One Big Union (démembrée en 1936) qui contesta le décret de 1918 interdisant les grèves, revendiqua le droit à la négociation collective (conformément au décret de 1918) et réclama une revalorisation des salaires pour compenser la hausse vertigieuse du coût de la vie pendant la Première Guerre mondiale. En 1965, Russell reconstitua la One Big Union, qui devait être absorbée plus tard par le Congrès du travail du Canada, puis devint secrétaire général du Winnipeg Labour Council. On se souvient de lui comme du « Père du mouvement travailliste dans l'Ouest canadien ».

3. Écusson de la One Big Union.

4. Siège du « Committee of the One Thousand », immeuble du Board of Trade, 1919. Bien que peu sympathique à la cause des grévistes, le Comité veilla à ce que les services essentiels soient assurés dans l'ensemble de la ville. C'est un petit groupe d'adversaires de la grève qui persuada Arthur Meighen de l'existence d'une « menace communiste », amenant ce dernier et son gouvernement à en accréditer l'idée dans la presse.

5. Armoiries de la ville de Winnipeg en 1919.

6. Chas. G. Gray, maire de Winnipeg, qui, au début, était disposé à signer une entente avec les syndicats, mais en fut dissuadé par le « Committee of the One Thousand ». Tout au long de la grève, il parut dépassé par les événements, ce qui, en fin de compte, contribua au « samedi sanglant » du 21 juin 1919. Il fut aussi influencé par la campagne autour de la « menace communiste » orchestrée par Arthur Meighen, ministre de la Justice, et Gideon Robertson, ministre du Travail.

7. Avant l'intervention de la Police à cheval du Nord-Ouest renforcée par des bataillons de l'armée, le maire Gray avait recruté les tristement célèbres « agents spéciaux » pour rétablir la loi et l'ordre dans la ville au lendemain des débrayages dans la police. L'unité d'auxiliaires, composée notamment d'étudiants et où les éléments criminels étaient nombreux, outrepassa ses pouvoirs dans ses affrontements avec les grévistes.

8. C'est le 25 octobre 1918, à la veille de la conférence de Calgary, prélude aux événements de 1919, que les pouvoirs publics reconnurent officiellement, et pour la première fois, l'existence d'une agitation ouvrière.

SOS Ed.S.Br; Can.Stud. 1988(4) c.2
Work and unions in Canada.

Secrétariat d'État du Canada
Department of the Secretary of State of Canada

DIRECTION DES ÉTUDES CANADIENNES

RÉALITÉS CANADIENNES

LE TRAVAIL ET LES SYNDICATS AU CANADA

Bryan D. Palmer

Université Queen's
Kingston

BIBLIOTHÈQUE
SECRÉTARIAT D'ÉTAT DU CANADA
JUL 2 4 1989
LIBRARY
DEPARTMENT OF THE SECRETARY
OF STATE OF CANADA

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988
N° de cat. S2-184/4-1988
ISBN 0-662-56297-6

Les opinions exprimées dans la présente collection sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues ni la politique du gouvernement fédéral.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Palmer, Bryan D., 1951-
Le travail et les syndicats au Canada

(Réalités canadiennes / Direction des études canadiennes)

Textes français et anglais disposés tête-bêche.
Titre de la p. de t. additionnelle: Work and Unions in Canada.
Bibliogr.: p.
ISBN: 0-662-56297-6

I. Travailleurs — Canada. 2. Syndicats — Canada.
I. Canada. Secrétariat d'État du Canada.
II. Direction des études canadiennes. III. Titre.
IV. Titre: Work and Unions in Canada.
V. Coll.: Réalités canadiennes (Direction des études canadiennes)

HD8106.5.P34 1988 331'.0971 C89-099402-1F

SE

Avant-propos

Afin de promouvoir l'élargissement des connaissances sur le Canada, le Secrétariat d'État publie, sous le thème « Réalités canadiennes », une collection d'ouvrages sur les divers aspects du pays comme la vie de la société canadienne.

La présente plaquette fait partie de cette collection dont la rédaction a été confiée par la Direction des études canadiennes à d'éminents chercheurs sous les auspices de l'Association des études canadiennes.

La diffusion de ces publications, qu'on peut se procurer gratuitement auprès du Secrétariat d'État du Canada, contribuera nous n'en doutons pas, à mieux faire connaître le Canada, sa population et ses particularités et à nous inspirer une fierté encore plus grande d'être Canadiens.

Note au sujet de l'auteur

Bryan D. Palmer *enseigne l'histoire de la classe ouvrière à l'Université Queen's à Kingston (Ontario), au Canada. Il a publié de nombreux ouvrages sur l'histoire du mouvement ouvrier, dont* ***Working-Class Experience: The Rise and Reconstitution of Canadian Labour, 1800-1980*** (Butterworths, Toronto, 1983); ***The Character of Class Struggle: Essays in Canadian Working-Class History*** (McClelland and Stewart, Toronto, 1986); ***Solidarity: The Rise and Fall of an Opposition in British Columbia*** (New Star, Vancouver, 1987); *et, avec Gregory S. Kealey,* ***Dreaming of What Might Be: The Knights of Labor in Ontario, 1880-1900*** (New Hogtown, Toronto, 1987).

Table des matières

Avant-propos		3
Note au sujet de l'auteur		4
Introduction		7
I.	L'historique du travail au Canada	11
II.	L'évolution de la structure professionnelle	19
III.	Les femmes et le travail	22
IV.	La révolution de la micro-informatique	26
V.	L'hygiène et la sécurité professionnelles dans les années 1980	28
VI.	Les syndicats et les relations industrielles dans les années 1980	31
VII.	La promotion discrète : l'humanisation du travail et la qualité de la vie au travail	36
Conclusion : le dilemme		38
Lectures complémentaires		41

Introduction

Notre profession détermine en grande partie qui nous sommes. La plupart des Canadiens adultes passent le tiers de leur vie à exercer un travail rémunéré. Toute leur vie durant — et souvent après huit heures bien comptées dans un bureau, un magasin ou une usine —, la majorité des Canadiennes se livrent à des travaux ménagers qui assurent le bien-être d'autres travailleurs adultes et prodiguent des soins à la génération qui prendra la relève. Dès l'âge le plus tendre, ces jeunes rêvent du métier qu'ils feront lorsqu'ils seront grands. Arrivés à l'âge de se joindre à la population active, ils s'identifient souvent à un certain métier par les vêtements ou les objets distinctifs qu'ils portent : les ouvriers de la construction par leur casque protecteur et leurs bottes, les infirmières par leur uniforme et leur coiffe empesée, les pêcheurs par leur ciré — tous sont ainsi identifiés à la profession particulière qu'ils exercent.

Cette plaquette s'intéresse à la façon dont le travail détermine les préoccupations particulières des Canadiens et influence leur perception du monde qui les entoure. L'auteur s'est attaché tout particulièrement au travail rémunéré, non pas que ce soit le seul travail qui compte, mais parce que le travail domestique non rémunéré est universellement considéré — à tort — comme étant du domaine privé. De ce fait, il n'est pas encore entré dans la sphère publique où l'importance du travail est jugée — à tort encore une fois — en fonction du chèque de paie.

Sans vouloir contester la valeur du travail domestique non rémunéré, ces pages se concentrent sur la question des syndicats et des mouvements ouvriers qui ne représentent pourtant que la minorité des travailleurs canadiens. Il ne s'agit pas de déprécier les milliers de travailleurs non syndiqués, mais de montrer que les syndicats ont largement contribué à faire connaître l'insatisfaction des travailleurs et les tensions sociales, économiques et politiques qui caractérisent les relations de travail. C'est grâce à eux surtout si le travail — autrefois considéré comme le sont les tâches ménagères aujourd'hui, c'est-à-dire une affaire qui n'intéresse que les personnes en cause — est devenu un sujet d'intérêt public et si son influence est maintenant aussi considérable.

Les politiciens qui n'ignorent pas ces faits se livrent, en conséquence, à de multiples sondages auprès de groupes qu'ils peuvent étiqueter « cols bleus », « cols blancs » ou « cadres » afin de prévoir pour qui voteront les diverses

classes sociales. Les heures de loisirs, qui reflètent également l'influence envahissante que le travail exerce sur nous tous, se passent souvent en compagnie de nos collègues de travail. Même en dehors des heures de travail, les gens consacrent leur temps à discuter et à se plaindre de leurs conditions de travail. « Parler boutique » est chose si courante que c'est pratiquement mis à l'index lors des réunions mondaines : les ménagères s'attablent à la cuisine passant une partie de la matinée à boire un café et à se raconter les joies et les corvées de leurs journées surchargées, tout comme les mineurs qui, après avoir passé la journée dans les galeries souterraines, se réunissent dans un bar pour discuter des joies ou des ennuis de la journée.

Le travail est donc une activité fondamentale. Mais c'est aussi un facteur complexe et, parfois, contradictoire. D'une bonne partie de ces tâches sont issus les biens et les services indispensables à notre société et à notre économie et sans lesquels nous serions tous plus pauvres et plus inquiets; d'autre tâches, par contre, ne font que satisfaire une foule de besoins et de plaisirs plus ou moins artificiels. Le travail peut être bien ou mal rétribué : dans le premier cas, la rémunération prend habituellement la forme d'un traitement mensuel, alors que dans l'autre cas, c'est le plus souvent un salaire horaire. Le travail peut aussi ne pas être rétribué du tout; c'est la situation de milliers d'époux ou d'épouses, de mères ou de pères qui préparent les repas, veillent aux soins des enfants, font la lessive, lavent les planchers et s'occupent de toutes les tâches ménagères essentielles au soutien de ceux qui gagnent leur vie pour subvenir aux besoins des familles qui donneront naissance à la prochaine génération de travailleurs.

Si pour certaines personnes le travail est une source de fierté et de dignité personnelle, ce n'est pour d'autres qu'un rappel humiliant de leur état de subordination. Ces deux réactions peuvent même être provoquées par le même emploi. Dans l'industrie automobile, par exemple, l'ouvrier d'une chaîne de montage peut tirer une certaine fierté de son endurance, de ses compétences et ses connaissances qui lui permettent de suivre la cadence rapide des chassis qui, sans fin, défilent devant lui. Cependant, après avoir passé sa journée sous la surveillance d'un contremaître peu commode, et avoir supporté la monotonie d'un tel travail, cet ouvrier quittera l'usine sur le coup de cinq heures, empressé d'échapper à ce milieu qu'il en est venu à haïr. Toutes les professions ne provoquent pas de tels sentiments : les professeurs d'université, les médecins, les dirigeants d'entreprise et tous ceux qui sont maîtres de leurs horaires et, en grande partie, de leur milieu de travail n'ont pas les mêmes doléances que l'ouvrier de l'automobile. Ils ont évidemment aussi leurs déceptions professionnelles et n'hésiteront pas à se plaindre de leurs longues heures de travail et des exigences excessives de leurs clients ou de leurs collègues, mais comparés à la majorité des travailleurs au Canada, ils constituent une minorité privilégiée. Ils ne sont ni prisonniers d'un travail de routine, ni continuellement pressés de produire, ni payés strictement selon leur rendement, comme le sont la plupart des travailleurs canadiens.

Les usines, magasins, mines et autres entreprises productives sont aux mains de certains Canadiens dont les actions sont motivées par un ensemble d'intérêts particuliers. Ces mêmes entreprises sont gérées par d'autres Canadiens qui défendent les mêmes intérêts. Le travail ne se réduit pas aux activités de ceux qui manient les outils, font marcher les machines et passent leur journée ou leur semaine de travail à pondre en série tout un éventail de biens et de services. Le travail, c'est tout cela bien sûr mais comme les intérêts des propriétaires et dirigeants et ceux des travailleurs s'opposent souvent, c'est aussi une affaire de conflits, de pouvoir social et

économique et de tentatives de domination sur le comportement humain. Les grèves et les lock-out, si courants au Canada, en sont une manifestation, comme l'est aussi ce courant sous-jacent d'antagonisme qui dissocie les travailleurs des cadres et des propriétaires. Fondé sur les prémisses de la production de biens et de services, le travail est également une espèce de guerre de tranchées à la résistance des travailleurs.

C'est ainsi depuis des décennies, bien des gens estiment que le monde du travail des années 1980 ne ressemble en rien à ce qui l'a précédé. Les préoccupations nées aujourd'hui de l'innovation technologique et de la productivité prouvent bien que tout ce qui se rapporte au travail a subi une transformation radicale au cours des dernières décennies. De fait, bien que les choses aient évolué, il importe de reconnaître que le travail et tout ce qui s'y rapporte fait, depuis plus d'un siècle, l'objet de lourds différends.

I L'historique du travail au Canada

Les premiers travailleurs canadiens n'avaient rien au commun avec ceux qui travaillent aujourd'hui dans les usines et les bureaux modernes. C'étaient les autochtones qui chassaient les animaux pour leurs fourrures, les pêcheurs itinérants venus d'Europe qui salaient la morue sur les côtes dénudées de Terre-Neuve, les habitants du Canada français et les premiers colons de l'Ontario qui pratiquaient une agriculture de subsistance et vendaient une partie de leurs récoltes aux puissants marchands; c'étaient aussi les grands gaillards de bûcherons qui passaient leur hiver à abattre des arbres dans les forêts du Bouclier canadien et du Nouveau-Brunswick. À l'époque de la colonisation, une bonne partie du travail était directement liée à l'idée que se faisait notre mère patrie de sa colonie qu'elle voyait comme une vaste ressource servant à alimenter l'industrie et le commerce britannique.

Mais, jadis au Canada, le travail ne se limitait pas à l'exportation de matières premières. En 1850, se manifestaient déjà les signes du développement et de la diversification de l'économie à l'intérieur même de la colonie. Le commerce du bois d'oeuvre ne se réduisait pas à satisfaire la demande de chêne et de pin des pays d'outre-mer. Le bois servait aussi de combustibles aux premières usines canadiennes de l'époque. Bien que petites et primitives, ces usines jouaient un rôle important pour fournir à sa population grandissante des aliments transformés, vêtements, produits métalliques, meubles, outils et chariots. En 1860, ces usines, qui ne comptaient généralement que trois ou quatre ouvriers, ou parfois, tout au plus une centaine, étaient équipées de machines à vapeur. De plus en plus, les anciens producteurs de matières premières faisaient place à des employés salariés qui travaillaient dans des usines plus vaste, mais plus impersonnelles.

Qu'est-il donc arrivé? Le Canada a connu sa première révolution industrielle entre 1850 et 1890. Le premier catalyseur de la métamorphose de l'économie coloniale et des changements qui se sont produits au niveau du travail fut la construction, tout d'abord, des canaux, puis des chemins de fer. Ces nouveaux moyens de transport ouvrent l'arrière-pays, préparent la voie à l'unification politique de la nation dans la Confédération de 1867, relient les régions éloignées du pays et, surtout, attirent des milliers de pauvres immigrants d'outre-mer provenant de l'Irlande frappée par la famine et de villes britanniques appauvries. À leur arrivée au Canada, ces

immigrants s'établissent près des chantiers de construction des canaux et des chemins de fer où ils s'initient au travail, dans une économie de plus en plus régie par le salariat. Touchant un salaire de misère, ils voient fondre leur paie par suite du prix exhorbitant de la nourriture, du combustible, du logement, des soins médicaux et même de l'eau fraîche. Il n'est pas étonnant que ces travailleurs mécontents aient fait naître quelques-uns des premiers soulèvements ouvriers de l'histoire du Canada. Par contre, ils ont aussi consolidé le régime du salariat en alimentant le marché du travail de sorte que l'offre dépassant largement la demande, les employeurs étaient loin d'être à court de main-d'oeuvre.

Ayant à leur disposition un nombre toujours plus grand de gens dépendant des salaires offerts sur des lieux de travail de plus en plus nombreux, les employeurs tentent de restructurer le travail lui-même. Dans certains corps de métier spécialisés comme l'ébénisterie, la fabrication de cigares, la fonte du fer (pour la fabrication des plaques de fonte des poêles à bois) et l'imprimerie, les employeurs cherchent à remplacer les ouvriers spécialisés bien payés par une main-d'oeuvre meilleur marché constituée de manoeuvres, de femmes ou d'enfants. Les employeurs commencent aussi à resserrer leur surveillance dans les ateliers. À la fin du XIX^{e} siècle, ils engagent des gérants chargés d'accroître le rendement des ouvriers et embauchent des contremaîtres et contremaîtresses qui circulent sans cesse dans les ateliers pour faire respecter le règlement qui est affiché dans l'usine. Un employeur d'Hamilton, par exemple, avait décrété que ses employés ne devaient, sous aucun prétexte, interrompre leurs heures de travail; ils seraient fouillés avant de quitter l'usine; ils devaient s'abstenir de parler fort ou de jurer, de se coiffer ou de quitter leur service pendant les heures de travail et seraient passibles d'une amende s'ils enfreignaient l'une ou l'autre de ces consignes. À ces contraintes viennent s'ajouter de nouvelles formules de rémunération : certains employeurs commencent à payer leurs ouvriers à la pièce plutôt qu'à l'heure. Bien que rares encore les machines font peu à peu leur apparition dans certaines industries où elles commencent à remplacer les compétences humaines.

Survenant à une allure croissante dans les années 1860, 1870 et 1880, ces changements viennent frapper une société déjà périodiquement bouleversée par des crises et des récessions économiques. Pendant ces périodes de marasme, le travail est rare car les employeurs ferment leurs usines pour tenter de survivre à la crise. S'il y a du travail, il est restructuré et s'il n'y en a pas, l'ouvrier prend douloureusement conscience de sa dépendance d'un travail et d'un salaire qui suscitent en lui de plus en plus de doléances et de ressentiments.

Il n'est donc pas étonnant que la métamorphose du travail provoquée par la première révolution industrielle au Canada ait donné lieu à des manifestations ouvrières cherchant à s'opposer aux conditions existantes. Entre 1850 et 1890, les travailleurs organisent le premier mouvement ouvrier au Canada, qui sera marqué, d'une part, par la multiplication des conflits, des grèves et des lock-out, et, d'autre part, par l'apparition de syndicats locaux et internationaux et autres organismes de réforme ouvrière.

Les grèves portant sur les salaires et les conditions de travail sont assez rares au cours de la première moitié du siècle. On enregistre 59 conflits connus entre 1815 et 1859, mais 700 au cours des 30 années suivantes. Mais ces conflits toujours plus nombreux sont soutenus par des groupements de mieux en mieux structurés. Les travailleurs, et surtout les ouvriers spécialisés, ont déjà formé avant 1850 des syndicats locaux dans des villes comme Saint-John au Nouveau-Brunswick, Montréal et Toronto.

Vers 1860, les travailleurs organisent, dans ces villes et ailleurs, des syndicats internationaux d'ouvriers spécialisés reliés à leurs homologues des États-Unis et de Grande-Bretagne. Dès les années 1880, le Canada compte déjà près de 220 syndicats locaux et 111 syndicats internationaux. Il y aussi environ 400 sections locales des *Chevaliers du Travail*, une organisation ouvrière qui regroupe aussi bien les travailleurs spécialisés que les simples manoeuvres des deux sexes en préconisant une vaste réforme de la vie sociale, économique et politique de la nation. Dans les Maritimes, la *Provincial Workmen's Association*, une association semblable, compte 35 sections locales.

Ces premiers mouvements ouvriers permettent aux travailleurs canadiens de comprendre jusqu'à quel point ils sont exploités. Certains des problèmes cruciaux de notre époque faisaient déjà l'objet, il y a plus de cent ans, de justes recriminations. Motivés par leur « esprit chevaleresque », les Chevaliers du travail s'élèvent contre le harcèlement sexuel en milieu de travail et mènent une campagne en faveur de l'adoption de mesures législatives en vue de protéger les ouvrières contre le harcèlement de contremaîtres et d'employeurs sans scrupules. Un machiniste en retraite nous livre ses réflexions sur l'effet néfaste que les machines avaient alors sur la classe ouvrière :

> « L'implantation des machines dans les usines cherche à réduire les heures de travail et vient tout déprécier. Cela va nécessairement à l'encontre des intérêts de celui ou de celle qui n'a que ses compétences à vendre. L'introduction des machines permettra l'embauche d'une main-d'oeuvre non qualifiée, tandis que l'ouvrier spécialisé vit de ses compétences. . . À mon avis, l'implantation des machines est préjudiciable aux intérêts de l'employé dans la mesure où elles réduisent la demande de travail. . . Cette affaire est entourée d'une grande mystification que je n'arrive pas à percer. J'ai l'impression que l'employé a été totalement abandonné et qu'on ne tient plus aucun compte de ses intérêts. Il n'est qu'un pion sur l'échiquier, et c'est là tout le coeur du problème. Si l'ouvrier ne réagit pas, il en restera là ».

Prononcés en 1886, ces mots conservent encore tout leur sens aujourd'hui.

De 1850 à 1890 on assiste à un bouleversement total de la vie canadienne et du travail lui-même. Après un demi-siècle de développement industriel, le Canada n'est plus — s'il l'a jamais été — un simple producteur de matières premières. Les mutations que le travail et l'économie en général ont subies à cette époque sont évidement soumises à un ensemble de restrictions. Premièrement, les changements s'opèrent à l'échelle régionale : c'est dans le sud de l'Ontario et à Montréal que s'exerce la plus forte poussée des nouvelles formes de production. Deuxièmement, alors que s'installent le salariat et les nouvelles contraintes de la vie en usine, les nouvelles conditions ne s'implantent pas de manière uniforme dans la société canadienne et l'étendue de la mécanisation varie beaucoup d'une industrie à l'autre. Troisièmement, un puissant mouvement ouvrier mené par des travailleurs spécialisés offre une forte résistance au nouvel ordre industriel et à son organisation du travail. Quatrièmement, malgré les nombreuses initiatives prises par les employeurs vers la fin du XIX^{e} siècle, ils ne sont eux-mêmes pas encore assez bien organisés pour exercer une domination définitive et décisive sur leurs lieux de travail. Par exemple, bon nombre d'entreprises sont, dans une certaine mesure, tributaires des marchés locaux. Ce sont souvent des entreprises familiales liées à leurs communautés. Elles doivent apaiser l'opinion publique et ne peuvent se libérer des chaînes de leur localité. Rares sont alors les entreprises

Procession des Chevaliers du Travail, rue King, à Hamilton (Ontario), en 1865.

Photo : W. Farmer (Hamilton, Ontario)
Source : Archives publiques du Canada et Bibliothèque nationale du Canada, PA — 103086.

---

dont la planification économique et la mise en marché des produits s'étendent à l'échelon national ou international et plus rares encore sont celles qui entretiennent des rapports étroits avec le jeune État canadien en vue de solliciter sa protection contre les dangers que présente l'opposition ouvrière.

Au cours de 50 années suivantes (1890-1940), ces restrictions disparaissent grâce à l'expansion et à la consolidation économique sans précédent que connaît alors le Canada. L'entreprise familiale chancelle et fait place à des sociétés plus anonymes qui, gérées par des conseil d'administration et poussées par les marchés nationaux et internationaux, déterminent leur avenir. Répartis dans toutes les régions du pays, les employeurs locaux sont remplacés par des groupes étroitement organisés d'hommes d'affaires en rapport avec les grandes banques de Montréal et de Toronto. Des sociétés fusionnent et de vastes empires économiques se créent et se refondent. Stimulées par l'essor des nouvelles technologies et des nouveaux produits, de nouvelles industries naissent du jour au lendemain et déclenchent une deuxième révolution industrielle dans laquelle l'acier, l'automobile, les produits chimiques, les pâtes et papiers, l'hydro-électricité et la réfrigération figurent au premier plan.

Noyé dans de tels rapports et changements économiques, le travail est inévitablement touché par cette révolution. On pense alors pouvoir le « gérer de façon scientifique ». À la recherche de l'efficience, des ingénieurs tentent de mettre en oeuvre les idées de Frederick Winslow Taylor, un Américain névrosé qui

soutient que l'accroissement de la productivité passe par la division du travail, le recours au chronométrage des tâches et les primes de rendement sur les lieux de travail. Les syndicats sont alors considérés comme des entraves à la productivité et les employeurs cherchent à les supprimer. Il trouvent en l'État un allié utile, bien que prudent. C'est à cette époque que le gouvernement canadien rédige son premier projet de loi sérieux concernant la vie des ouvriers en usine et qu'il se fait le médiateur conscient de la nécessité d'éviter les conflits. La restructuration des relations de travail de cette époque tend à une organisation et à une coordination accrues. Cette tendance sera renforcée par la guerre mondiale et une série de vagues alternantes de prospérité et de marasme économique.

Au centre de tout cela, survient l'explosion des grandes administrations centralisées qui viennent orchestrer les aspects de plus en plus complexes de la vie économique au Canada et engendrer de tout nouveaux secteurs d'activité professionnelle. Avec la prolifération des banques, des compagnies d'assurance, des agences de commercialisation et des sièges sociaux, le nombre des employés de bureau s'accroit de façon phénoménale. Les femmes se joignent en masse à la population active, occupant des postes de commis, sténos, dactylos et réceptionnistes. Une distinction s'établit entre les « cols blancs » et « les cols bleus », distinction qui aurait eu peu de sens dans le monde du travail du XIX^{e} siècle. Le commis était habituellement le fils d'un notable aisé à la recherche de connaissances pratiques du monde alors courtois des affaires, ou encore un jeune homme ambitieux qui s'identifiait à son patron et cherchait à protéger les intérêts de ce dernier comme s'il s'agissait des siens mêmes. Toutefois, entre 1890 et 1930, suite à l'énorme expansion du travail de bureau dont les effectifs avaient augmenté d'environ 300 p. 100 par rapport à la population active, les cols blanc se voient soumis eux-mêmes aux conditions oppressives que les cols bleus avaient connues avant eux. Les nouvelles conditions de travail des cols blancs sont alors ainsi décrites dans une revue commerciale :

> « Le bureau moderne ressemble de plus en plus à une usine. Tout est normalisé; de longues rangées de bureaux uniformes et de machines meublent maintenant les bureaux de nos grandes sociétés commerciales et financières. Avec la division croissante du travail, chaque tâche est simplifiée. Le domaine d'activité de chaque membre du personnel va en se rétrécissant. »

Malgré les problèmes qu'ils ont en commun, les cols bleus et les nouveaux cols blancs de la « révolution administrative » manquent de faire cause commune pour protester contre leurs conditions de travail.

La syndicalisation et les conflits ouvriers demeuraient le terrain des ouvriers spécialisés et des manoeuvres, mais notamment des premiers. Selon le ministère du Travail, on a enregistré plus de 1 300 grèves entre 1901 et 1911. En 1919, le mécontentement ouvrier met le pays en pleine effervescence avec 460 grèves — un nombre sans précédent. Au cours de cette année de conflits épisodiques, qui a été marquée par la grève générale de Winnipeg et par une série de grèves générales de solidarité lancées de Vancouver jusqu'à Amherst en Nouvelle-Écosse, plus de 149 000 travailleurs débrayent. Le temps perdu à cause des grèves atteint le taux record de 0,6 p. 100 des heures annuelles de travail. En 1919, 375 000 travailleurs sont déjà syndiqués; il faudra attendre les années 1940 pour surpasser ce nombre.

En 1919, les employeurs passent résolument à l'action pour étouffer cette menace ouvrière. Avec l'aide du gouvernement, ils écrasent la rébellion de Winnipeg, proscrivent pratiquement le

syndicalisme radical et, au cours de la décennie suivante, allient les incitations du paternalisme de l'entreprise, de l'embellissement des usines, des régimes de pension et des syndicats de boutique aux menaces de la répression brutale en vue de réprimer les protestations ouvrières.

Comme si cette croisade contre les revendications ouvrières ne suffisait pas, l'innovation technologique vient en même temps réduire la main-d'oeuvre spécialisée à la grande satisfaction des patrons. À l'exception des ouvriers de la construction qui réussissent à survivre à la mécanisation et de quelques corps de métier isolés, tels que les imprimeurs qui se trouvaient dominés par de puissants syndicats, les vieux métiers du XIX^{e} siècle disparaissent avec les années 1920, supplantés qu'ils le sont par les chaînes de montage innovées par Henry Ford dans l'industrie automobile.

Les manoeuvres occasionnels, les immigrants non spécialisés, les opérateurs de machines semi-spécialisés constituent alors une proportion croissante de la main d'oeuvre. Même l'exploitation des gisements aurifères du Klondike, que l'on aurait pu croire à l'abri des changements technologiques et du contrôle patronal, succombent à la logique implacable de l'innovation et de la subordination de l'époque. L'introduction, en 1900, des dragues mécaniques coupe de moitié le coût de l'enlèvement d'un pied cube de gravier et permet de remplacer 156 manoeuvres par trois opérateurs de drague. Les 300 000 dollars que coûte chacune de ces dragues révèle bien la mesure du capitalisme qu'adopte cette nouvelle forme d'industrie.

Le mouvement ouvrier se trouve donc en difficulté à la fin des années 1920. La crise de 1929 n'améliore pas les choses. De nombreux Canadiens sont sans travail et toute une génération de jeunes est à la recherche d'un emploi. Ceux qui réussissent à trouver un emploi sont bien obligés de s'adapter aux conditions de travail de l'époque, d'accepter des salaires de misère et de se plier tant au travail routinier et monotone qu'à la tyrannie des surveillants. Les industries de fabrication en série et les tâches mécaniques qui les caractérisent donnent le ton à une époque où le savoir-faire n'est plus apprécié et où les reliquats de l'autonomie des travailleurs qui ont survécu aux années 1920 se voient minés par le marasme économique et l'hostilité des cadres. Mais en 1939, la Seconde Guerre mondiale cause un revirement total de la situation : la demande de production et la pénurie de main-d'oeuvre, issues des besoins du front en ressources humaines et matérielles, viennent offrir de nouvelles possibilités au monde du travail.

Les Canadiens qui travaillent dans les industries primaires et les industries de fabrication en série utilisent alors leur pouvoir accru pour arracher des concessions aux employeurs et à l'État. Dès l'après-guerre, une vague massive de grèves déferle sur le pays et assure aux travailleurs, dans de nombreux secteurs, l'accréditation syndicale qui leur avait été refusée pendant des décennies. Le gouvernement adopte une loi pour protéger le droit des travailleurs à la négociation collective et plusieurs des provinces adoptent un code du travail qui vient régir les relations ouvrières et patronales. Le milieu du travail est enfin assujetti à la « suprématie du droit ». En 1950, le syndicalisme parvient à une certaine stabilité avec plus d'un million de membres pour dépasser, à la fin des années 1970, un chiffre de plus de trois millions.

Entre 1940 et 1975, le Canada connaît une prospérité sans précédent. Pour la première fois depuis la première révolution industrielle du XIX^{e} siècle, les travailleurs canadiens n'affrontent aucune dépression majeure. La population active est de plus en plus instruite et les femmes arrivent toujours plus nombreuses dans ses rangs. Le secteur des services est un des moteurs de croissance. Alors

qu'il représentait 28 p. 100 de la population active en 1901, il atteint presque 70 p. 100 en 1981. Les travailleurs du secteur public, c'est-à-dire des administrations publiques, des hôpitaux, des écoles et autres établissements publics, sont devenus une force importante; les piquets de grève des années 1970 comptent de plus en plus d'enseignants, de fonctionnaires et de travailleurs hospitaliers.

C'est à cette époque que les travailleurs canadiens commencent à participer à l'économie de consommation. Entre 1944 et 1978, le revenu réel moyen du chef de famille passe de 2 500 $ à 5 400 $ et, pendant les années 1950, le prix des biens durables, des autos, de l'essence, des maisons et des terrains semble très abordable par rapport aux salaires qui grimpent à toute allure. Cette nouvelle prospérité permet à la classe ouvrière d'adopter la vie de banlieue. Pour reprendre les paroles d'un observateur de l'époque, « Aujourd'hui, le bungalow de cinq pièces est la première ambition de la classe ouvrière et toutes les femmes semblent enceintes ». Il est alors de règle de posséder son automobile et sa maison et d'avoir au moins trois enfants qui fréquenteront l'école plus longuement que leurs aînés. Si virulent autrefois, le mécontentement ouvrier semble mis en veilleuse à mesure que s'accumulent les compensations du travail tant au foyer qu'au chapitre des loisirs.

Travail et consommation dans les années 1950.

Vancouver Public Library, N° *de la photo* : 11526.

Mais cette stabilité apparente s'accompagne d'une troisième grande révolution technologique qui renferme tous les germes d'une nouvelle menace. La mécanisation se poursuit à grands pas et, avec les années 1940, arrive l'automatisation. Pour la première fois, la lutte séculaire de la mécanisation du travail fait place à la recherche de machines pouvant se suffire à elles-mêmes. L'ordinateur fait lentement son entrée sur les lieux de travail. Encombrant tout d'abord, il devient plus envahissant dans les années 1970 alors que la micro-informatique vient révolutionner les bureaux, les supermarchés, les stations-services et les industries de communications.

Au milieu des années 1970, au moment même où l'informatique vient supprimer des milliers d'emplois au pays, les assises de l'économie commencent à s'effriter. S'axant sur les marchés internationaux et le prix de la main-d'oeuvre étrangère, les entreprises estiment que les salaires élevés des travailleurs en Amérique du Nord sont un obstacle à surmonter. La micro-informatique transforme non seulement le traitement des données dans les bureaux, mais aussi les stratégies et les perspectives des entreprises devenues plus mondiales que nationales. Grâce aux innovations dans le secteur des communications, des transports et des finances, on peut maintenant exploiter les forêts de l'Indonésie à plus bas prix que celles de la Colombie-Britannique, et, dans l'industrie d'automobile, coordonner la production aussi facilement entre Détroit et l'Afrique du Sud qu'entre Détroit et Windsor. Les aciéries canadiennes, qui comptaient parmi les plus efficaces au monde, ne peuvent plus concurrencer les producteurs du Tiers-Monde qui vendent leur acier à un prix inférieur au coût de revient afin d'obtenir les devises nord-américaines dont ils ont besoin pour cimenter leurs rapports avec les banques new-yorkaises ou avec le Fonds monétaire international. Dans les années 1980, ces phénomènes provoquent au Canada un effondrement quasi total de tous les secteurs économiques. L'escalade du taux de chômage, qui atteint maintenant 15 p. 100 dans certaines régions, est très révélateur du rétrécissement de l'emploi.

Le marasme frappe également les employeurs et l'État qui cherchent à survivre à la baisse de leurs profits et de leurs recettes en réduisant les salaires, en exigeant des concessions de la part des travailleurs et en supprimant les sauvegardes et les droits que la loi avait accordé aux travailleurs canadiens et dont ils jouissaient depuis 40 ans. Les droits que les travailleurs canadiens considéraient comme fondamentaux sont menacés à plusieurs reprises au cours des années 1980. Lors des négociations collectives, l'employeur tente constamment d'accroître ses prérogatives et de réduire les exigences financières des travailleurs; la productivité et le rendement deviennent les toutes premières préoccupations des cadres qui cherchent constamment à remplacer les travailleurs par des procédés mécaniques ou informatisés. Depuis 1975, l'État réglemente les salaires, restreint le droit de grève et amoindrit les droits de négociation collective. Au cours des années 1980, les travailleurs se trouvent donc dans une position peu enviable.

C'est dans ce contexte de l'évolution historique du travail et du mécontentement ouvrier qu'il faut situer certaines des préoccupations contemporaines concernant le travail au Canada. L'évolution de la structure professionnelle, les problèmes particuliers des femmes dans le monde du travail, la révolution de la microélectronique, l'hygiène et la sécurité au travail, la nature des relations industrielles, la place des syndicats au Canada et la prolifération des mesures destinées à humaniser le travail sont autant de problèmes modernes issus de fait de l'évolution antérieure du travail et des relations sociales qui l'encadraient. Le travail, sa nature et les mécontentements qu'il provoque sont le produit de l'évolution précédente plutôt que de la situation actuelle.

II L'évolution de la structure professionnelle : les professions d'hier et d'aujourd'hui

L'ampleur de l'évolution qui s'est produite au niveau du travail au Canada depuis le début du siècle est manifeste dans le tableau suivant qui répartit la population active par catégorie professionnelle entre 1901 et 1981 :

Tableau 1. Population active par catégorie professionnelle (en pourcentage).

Année	1901	1921	1941	1961	1981
Cols blancs					
Direction	4,3	7,2	5,4	7,9	8,9
Professions libérales et techniques	4,6	5,5	6,7	10,0	15,5
Travail de bureau	3,2	6,8	7,2	12,9	18,9
Ventes	3,1	5,6	5,9	7,8	8,9
Total cols blancs	15,2	25,1	25,2	38,6	52,2
Cols bleus					
Industries manufacturières et mécaniques	15,9	11,4	16,0	16,4	14,8
Construction	4,7	4,7	4,7	5,3	6,6
Manoeuvres	7,2	9,7	6,3	5,4	—
Transports et communications	4,4	5,5	6,4	7,8	7,3
Services	8,2	7,1	10,5	10,8	12,0
Pêche, foresterie et exploitation minière	4,1	3,6	4,8	2,9	1,7
Total cols bleus	44,5	42,0	48,7	48,6	42,2
Agriculture	40,3	32,7	25,8	10,2	4,1
Professions non classées ailleurs	—	0,2	0,3	2,6	1,3
Toutes les professions	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Ces chiffres sont fort éloquents. Ils révèlent le déplacement radical qui s'est produit aux dépens du secteur primaire en touchant l'industrie agricole plus que tous les autres secteurs. Alors qu'au début du siècle, les travailleurs agricoles étaient presque aussi nombreux que les cols bleus et beaucoup plus nombreux que les cols blancs, leur nombre est aujourd'hui nettement inférieur à celui des deux catégories plus urbaines. Ce tableau fait ressortir la montée des cols blancs qui en 1981, constituent 52,2 p. 100 de la population active par opposition au 15,2 p. 100 de 1901.

En créant de toutes nouvelles catégories d'emplois, cette explosion du travail de bureau est peut-être le phénomène le plus important de l'évolution récente du travail au Canada. La montée des fonctionnaires est cruciale à cet égard. À la fin de la Seconde Guerre mondiale, moins de 10 p. 100 de la population active était au service de l'État; quarante ans plus tard, ce chiffre atteint près de 25 p. 100.

Le syndicalisme dans la fonction publique prend de plus en plus d'importance à mesure qu'augmente le nombre des Canadiens au service de l'État. En 1951, la fonction publique ne compte encore que 14 syndicats totalisant 54 000 membres alors qu'en 1981, elle en compte 71 réunissant plus de 1 350 000 membres. Avec la prolifération des syndicats dans la fonction publique, se multiplient les conflits. Le nombre de grèves dans le secteur public passe de 155 en 1972-1973 à plus de 475 en 1980-1981.

Aucun syndicat ne montre aussi clairement la progression fulgurante du syndicalisme dans la fonction publique que ne le fait le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP). Avec des effectifs qui ont doublé entre 1963 et 1973, il atteint 210 000 membres en 1975 et devient le plus grand syndicat au Canada. Il compte aujourd'hui plus de 304 000 membres. De fait, parmi les cinq plus grands syndicats au Canada en 1986, les trois plus importants, à savoir le SCFP, le Syndicat national de la Fonction publique provinciale et l'Alliance de la Fonction publique, sont des organismes du secteur public. Leurs effectifs n'ont pas cessé d'augmenter depuis le début de la décennie, alors que les effectifs des grands syndicats de cols bleus — comme les Métallurgistes unis d'Amérique, le Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique et la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique — n'ont cessé de diminuer. Une seule exception à ce recul du syndicalisme industriel est celle du syndicat de l'industrie automobile, les Travailleurs canadiens de l'automobile, sous la direction du charismatique Robert White. Cependant, si ce syndicat a réussi à porter ses effectifs actuels à 140 000, ce n'est pas tellement en organisant les travailleurs de l'automobile mais en élargissant sa clientèle aux agents de bord et aux pêcheurs terre-neuviens, une tactique qui commence à irriter les autres dirigeants syndicaux qui n'apprécient guère le maraudage de M. White.

Les raisons qui ont poussé les fonctionnaires à se syndicaliser ne sont pas difficiles à déterminer. Bien que le travail des cols blancs diffère beaucoup de celui des cols bleus, leur organisation obéit de plus en plus aux principes qui ont traditionnellement régi les relations de travail dans les usines. Avec la dépréciation du travail de bureau dans les années 1960 et 1970, les nouveaux fonctionnaires s'indignent de leurs maigres salaires et de la perte de leur prestige. Pour reprendre les mots d'un professeur de commerce, « C'est chez les cols blancs que les administrateurs cherchent à faire des économies... Dès que l'offre dépasse la demande, on devient un bon à rien, un minable, un fainéant ». Aucun travailleur n'aime à se faire qualifier de fainéant ou de minable. La syndicalisation du secteur public constitue la réponse des nombreux fonctionnaires et autres cols blancs à la dégradation de leur vie professionnelle. Malgré leurs

différences, les nouveaux travailleurs ont emprunté la même voie que leurs prédécesseurs.

Les cols blancs sont de plus en plus visibles par suite de l'érosion manifeste des anciennes formes de travail liées aux industries manufacturières traditionnelles et à la construction. De fait, les chiffres de 1981 du tableau précédent ne reflètent probablement ni l'ampleur des pertes d'emplois ni la désindustrialisation qui s'est opérée au cours de la seconde moitié de la décennie. La région fortement industrialisée du sud de l'Ontario en est un excellent exemple. Longtemps la plus industrialisée du Canada, cette région a souffert de pertes massives d'emplois au cours de la première moitié de la décennie suite à la fermeture de nombreuses usines syndiquées. Entre 1981 et 1984, près de 100 000 licenciements ont touché l'ensemble de l'Ontario. Certaines études révèlent que 40 p. 100 des travailleurs licenciés n'avaient toujours pas trouvé un autre emploi deux ans après leur mise à pied.

Bref, l'expansion rapide des nouvelles formes de travail créées dans les bureaux, la fonction publique et le secteur des services semble précisement liée à la disparation rapide des anciennes formes de travail dans les usines. Ce phénomène, crucial pour l'évolution de la structure professionnelle, est également lié à la composition de la population active par sexe et à l'afflux des femmes sur le marché du travail, car si le travailleur contemporain porte généralement un col blanc, il porte aussi de nos jours très souvent le jupon.

III Les femmes et le travail

Que ce soit dans les fermes de pionniers, dans les quartiers ouvriers des villes, dans les ports de mer ou dans les camps de mineurs, les femmes ont toujours travaillé pour soutenir leur famille, berceau de la génération suivante de travailleurs. Cependant, leur travail n'a pas toujours été reconnu comme tel car il n'était pas rétribué. Du début de la colonisation jusqu'aux temps modernes, le travail rétribué a occupé une très petite place dans la vie de la plupart des Canadiennes en comparaison des interminables tâches ménagères qui leur incombaient en tant que filles, épouses et mères.

Mais les temps changent. En 1946, une seule femme sur quatre travaillait en dehors du foyer ou cherchait activement un emploi. Ce n'est que dans les années 1950 et au début des années 1960 que le nombre des femmes dans la population active commence à augmenter lentement mais sûrement. En 1966, une femme sur trois fait partie de la population dite active. Mais à partir du milieu des années 1960, les femmes se mettent à travailler en nombre croissant; en 1980, pour la première fois dans notre histoire, le nombre des femmes faisant officiellement partie de la population active dépasse celui des femmes qui n'en sont pas:

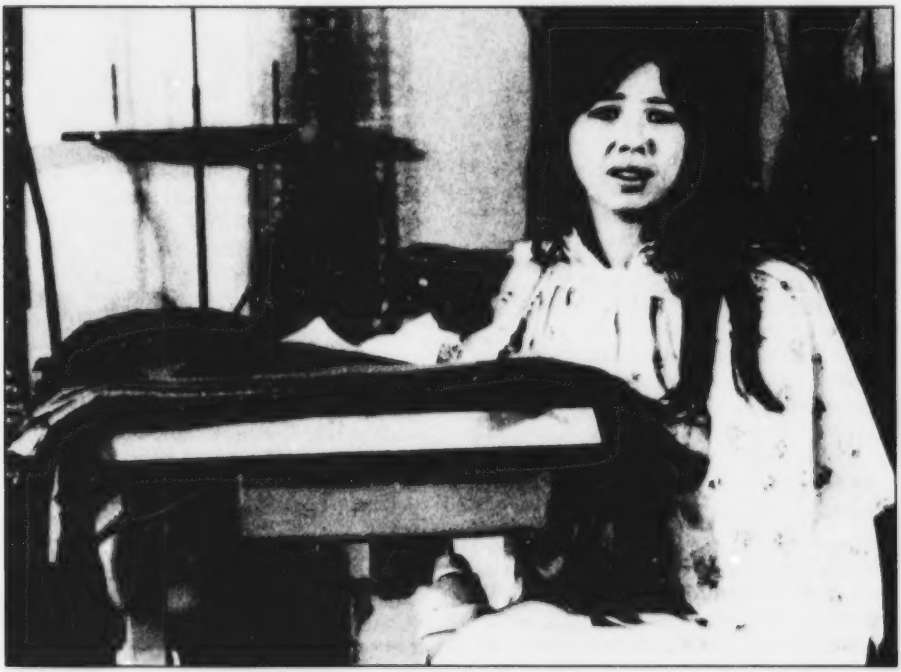
Mais où en sont les choses pour ces femmes qui travaillent? Sur ce plan comme sur beaucoup d'autres, les changements s'inscrivent dans une continuité relativement immuable. Ainsi, bien qu'un nombre croissant de femmes occupent aujourd'hui des emplois rétribués, elles font encore le travail qu'elles ont toujours fait. Elles lavent la vaisselle, font la lessive, s'occupent des enfants, répondent au téléphone, tapent des lettres, classent des dossiers et, dans l'ensemble, servent les autres. Leurs patrons sont habituellement des hommes. Les trois quarts de ces employés de bureau, si essentiels à la « révolution administrative » du début du XX^{e} siècle et au centre même de la montée du syndicalisme dans la fonction publique, sont des femmes. Dans les banques et le secteur des services, neuf commis sur dix sont des femmes.

Le travail de ces femmes est généralement mal payé. Compte tenu de l'ensemble des salariés, le salaire des femmes dépasse à peine la moitié de celui des hommes. Dans le secteur du travail de bureau et celui du transport, leur salaire moyen correspond aux deux tiers de celui des hommes, et c'est le seul secteur où ce pourcentage est aussi élevé. Dans les secteurs primaire et secondaire, le salaire des femmes est

souvent bien inférieur à la moitié de celui des hommes.

De plus, ces femmes n'ont guère de sécurité d'emploi. Le secteur des services est celui où se crée le plus de nouveaux emplois, mais plus de la moitié des nouveaux emplois créés à la fin des années 70 sont des emplois à temps partiel plutôt qu'à plein temps. En 1980, les hommes de plus de 25 ans occupaient presque tous des emplois à plein temps; seulement 2,1 p. 100 d'entre eux travaillaient à temps partiel alors que ce dernier pourcentage était de 22,4 p. 100 chez les femmes.

Au cours des deux dernières décennies, les femmes ont effectivement intégré le marché du travail en nombre croissant, mais le travail qu'elles réussissent à trouver se situe dans une gamme étroite d'emplois, à des salaires très inférieurs à ceux des hommes et, souvent, dans des postes à temps partiel qui leur offrent peu de sécurité et d'avantages sociaux. Il n'est pas étonnant que le taux de chômage ait augmenté chez les femmes et qu'il soit supérieur à celui des hommes. Plus de deux chômeurs sur cinq sont des femmes.



Travailleuse de l'industrie du vêtement.

Source : M. Victor Sawelo.

Ainsi, le travail féminin est au coeur de l'évolution contemporaine du travail au Canada tout en ayant été marginalisé. Dans leurs milieux de travail, les femmes aident l'économie à fonctionner, tout comme elles font marcher leurs ménages, en accomplissant toute une série de tâches ennuyeuses, répétitives et exténuantes. La standardiste, l'employée de bureau dans la fonction publique, la secrétaire dans une entreprise privée ou la réceptionniste, toutes accomplissent un travail extrêmement monotone. Dans les usines où domine le personnel féminin, les femmes se plaignent du caractère fastidieux de leur travail. Une femme qui remplit des cartons passera sa journée à ramasser 85 000 chemises d'une courroie transporteuse, à les ranger dans les cartons et à étiqueter les boîtes. Les immigrantes qui travaillent dans l'industrie du vêtement sont rémunérées à la pièce — 6¢ pour cette couture, 36¢ pour une autre; elles ne peuvent même pas s'arrêter pour la pause-café si elles veulent obtenir un chèque le moindrement convenable à la fin de la semaine. Les femmes se plaignent non seulement du caractère routinier de leur travail, mais également de leur cadre de travail. Une employée de bureau l'a décrit comme étant « gris et terne », alors qu'une trieuse de courrier déclarait : « C'est un milieu d'une laideur incroyable ».

Le problème du harcèlement sexuel ajoute l'injure à l'injustice. Les serveuses savent généralement repousser leurs clients et garder leurs patrons et leurs surveillants à distance. Une secrétaire dans une compagnie d'assurance raconte comment son patron lui a fait des avances puis l'a pénalisée pour n'y avoir pas répondu :

> Il me déclare un jour : « Un tel me prête son appartement pour la nuit; viens faire un tour ». Ce à quoi je réponds : « Je n'ai aucunement l'intention d'y aller ». . . Le lendemain matin, il est de très mauvaise humeur et devient même grossier à mon égard. M'étant mise en travers de ses visées j'étais mieux de « prendre garde à moi ». Vers midi, il commence à me rendre la vie impossible. J'ai pris alors ma tasse à café et mon sac à main, et j'ai quitté le bureau. J'étais tellement furieuse que j'en ai presque arraché la porte. . . Comme d'autres femmes dans cette situation, je pensais tout d'abord que c'était ma faute. J'avais peut-être dit quelque chose qui lui avait donné de faux espoirs, mais je crois qu'il aurait agi ainsi avec n'importe qu'elle autre femme. . . »

Ce genre de problèmes ne se limite pas aux clients ou aux patrons. Les femmes qui réussissent à entrer dans l'industrie lourde ou dans les branches d'activité occupées par les hommes sont tous les jours confrontées aux regards concupiscents de leurs confrères de travail et à la jalousie de leurs épouses. Le vocabulaire sexiste est très répandu dans ces milieux et les hommes syndiqués qui en veulent souvent aux femmes de « voler » leurs emplois, n'hésitent pas à dénigrer ces « garces » qui se frayent un chemin dans la chasse gardée masculine de l'industrie lourde. Pour survivre dans un tel milieu, les femmes doivent nécessairement étouffer leur sexualité. Une femme métallurgiste raconte :

> « J'avais l'impression d'être asexuée, comme si je n'avais aucun droit d'exister. Portant sept épaisseurs de vêtements, je me sentais comme le bonhomme Michelin surmonté d'un capuchon et d'un casque. J'avais l'impression de ne pouvoir toucher personne, de ne pouvoir prendre personne dans mes bras. . . Tout me semblait interdit. Je devais me comporter en eunuque. C'était le seul moyen de survivre. »

Les syndicats ont à peine commencé à s'occuper de tels problèmes. Ils offrent néanmoins une protection fondamentale aux travailleuses et un nombre croissant de syndicats ouvriers, tout particulièrement dans la fonction publique qui compte un grand nombre de femmes, commencent à se pencher sur les questions telles que les garderies, l'avortement, la parité salariale et les congés de maternité-paternité.

Mais, il reste beaucoup à faire et, dans certains syndicats, c'est une lutte continuelle. La question se pose assez brutalement à la direction des syndicats canadiens. En 1979 dans le secteur public, les femmes ne constituaient que 9 p. 100 de dirigeants syndicaux, alors que dans les syndicats internationaux, traditionellement composés d'hommes, cette proportion n'est plus que de 2 p. 100. À l'exception de Shirley Carr, l'actuelle présidente du Congrès du travail du Canada, les chefs syndicalistes canadiens, tout comme les dirigeants de l'économie, sont en très grande majorité des hommes.

L'entrée des femmes dans le salariat ayant déterminé l'évolution du travail de la présente décennie, il n'est pas étonnant que les femmes se trouvent aussi au coeur d'une foule d'autres questions importantes en matière de travail, y compris la révolution de la microélectronique, l'hygiène professionnelle et la sécurité au travail.

M^me^ *Shirley G.E. Carr, présidente, Congrès du travail du Canada.*

IV La révolution de la micro-informatique

L'innovation technologique ne date pas d'hier, mais la puissance de la technologie donne aujourd'hui le vertige. À Grande-Cache en Alberta, les mineurs de surface travaillent sous la surveillance d'un ordinateur qui, minute après minute, les contrôle, eux et leurs outils automatisés. Dans les banques de Montréal, les caissières passent maintenant leur journée à faire le suivi des guichets automatiques qui accomplissent les transactions qu'elles faisaient elles-mêmes auparavant. À Vancouver, les téléphonistes se plaignent de n'avoir pas le temps de souffler, car leur rendement est contrôlé par des moyens électroniques et les machines qui les surveillent les poussent à acheminer de plus en plus d'appels. Ce genre d'exemples peut se multiplier à l'infini.

C'est la *micro-informatique* qui est de fait la cause de tels changements dans le monde du travail. Grâce à la découverte et au perfectionnement de la puce dans les années 1950 et 1960, une énorme quantité de données peuvent maintenant être mémorisées dans une seule pièce de silicium pas plus grande qu'un ongle. Cette pièce de silicium est programmée pour exécuter différentes fonctions logiques à l'intérieur d'ordinateurs qui peuvent maintenant stocker des montagnes de données, piloter et contrôler d'autres machines ou vérifier le travail en cours.

Des branches entières d'activités sont menacées d'extinction. Des robots sont programmés pour accomplir les tâches d'une chaîne de montage et, selon les constructeurs d'automobiles nord-américains, de 80 à 90 p. 100 de toutes les nouvelles usines seront informatisées dans un proche avenir. Les mécaniciens et les dessinateurs sont facilement remplacés par le pilotage informatisé des perceuses et des tours. Les tâches qui étaient autrefois hautement spécialisées sont maintenant réduites à la simple surveillance des machines ou ont totalement disparu. Dans des industries comme l'imprimerie, l'ordinateur et la microélectronique ont réussi là où les employeurs avaient échoué pendant plus d'un siècle : ils ont eu raison de l'artisan autonome.

C'est cependant dans les bastions du travail de bureau — les banques, les compagnies d'assurance, les bureaux et le secteur des communications — que la révolution de la micro-informatique s'est faite le plus sentir. Dans ces milieux, une simple technologie, comme le traitement de textes, a fait passer la productivité de 50 à 300 p. 100. Tout ceci se solde inévitablement par des licenciements et un véritable « dégraissage » des effectifs.

Dans les banques, le personnel, qui n'avait cessé d'augmenter au cours des années 1970, se trouve en pleine stagnation dans les années 1980, conséquence directe de l'application de la micro-informatique. Dans les magasins de détail où la puce est couramment incorporée aux caisses enregistreuses, aux lecteurs optiques des codes à barres et à la tenue de l'inventaire, la micro-informatique a supprimé beaucoup d'emplois de commis et de magasiniers. Dès la fin des années 1970, il en résulte de nombreuses pertes d'emplois : dans le secteur de la vente et des services, le taux de chômage passe de 40 à 66 p. 100 chez les femmes et de 33 à 62 p. 100 chez les hommes. Dans les années 1980, ces emplois ont pratiquement disparus et ce secteur est de plus au plus dominé par des emplois à temps partiel. Règle générale, les emplois créés par la micro-informatique sont de caractère routinier, mal payés et ne requièrent aucune formation spéciale. Les géants de la micro-informatique, Atari, Apple et Wang, ont déménagé leurs chaînes de montage dans des pays comme le Mexique, Taiwan et les Philippines, où les salaires sont peu élevés, de sorte que la fabrication même de leurs appareils crée, assez ironiquement, bien peu d'emplois au Canada.

V L'hygiène et la sécurité professionnelles dans les années 1980

La puce donne l'apparence d'un objet technologique inoffensif. Elle a pourtant eu de profondes répercussions sur le milieu du travail et est plus en plus perçue comme un facteur déterminant de l'hygiène et de la sécurité professionnelles pour les emplois nécessitant l'utilisation des terminaux à écran cathodique. Dans les aéroports, les bureaux, les bibliothèques, voire les supermarchés et les stations-service, les terminaux se multiplient partout pour transmettre instantanément les renseignements demandés. Il existe maintenant au moins 300 000 terminaux à écran cathodique au Canada auxquels sont exposés plus de 150 000 travailleurs.

Le terminal à écran cathodique étant une création technique récente, les dangers qu'il représente pour la santé et la sécurité sont encore peu connus. Le bilan préliminaire est cependant assez clair. Entre 30 et 50 p. 100 des personnes qui utilisent un écran cathodique se plaignent de troubles de la vue, des maux de tête, d'anxiété et de dépression. Les emplois qui, autrefois, comportaient un minimum d'activité physique et une certaine variété de tâches se limitent maintenant à passer des heures fastidieuses devant un écran. Encore plus sinistre est la menace que comportent les radiations de faible intensité. Au début des années 1980, on a commencé à reconnaître les dangers de l'écran cathodique pour la santé, notamment chez les femmes enceintes. Entre mai 1979 et mai 1980, quatre des sept femmes enceinte qui travaillaient aux terminaux du *Toronto Star* donnerent naissance à un enfant atteint d'anomalies congénitales. Il existe malheureusement trop peu d'études sur les effets à long terme de l'exposition aux radiations de faible intensité. Devant des tests peu concluants, les employeurs persistent à nier l'effet nocif du terminal à écran cathodique. À cela s'ajoute le fait que la micro-informatique tend à favoriser les compressions de personnel et que la femme travaille de plus en plus à domicile. Elle peut ainsi s'occuper de la maison, veiller aux soins des enfants et accomplir en même temps son travail professionnel sur un terminal à écran cathodique relié à l'ordinateur du bureau. Ce réaménagement du travail embrouillera sans doute le rapport entre la micro-informatique et les risques qu'elle présente, car l'on pourra toujours alléguer qu'il existe beaucoup trop de facteurs incontrôlables à la maison pour isoler les conséquences de l'exposition aux radiations à faible intensité. Quoi qu'il en soit, le terminal à écran cathodique étant déjà fortement enraciné dans l'industrie et au bureau, les opératrices

de cette nouvelle technologie « risquent, comme le dit un syndicaliste, de devenir les travailleurs de l'amiante de demain ».

La mention de l'amiante et des dangers qu'il présente pour la santé nous rappelle que le bien-être physique des travailleurs n'est pas menacé uniquement par les nouvelles technologies. La première mine d'amiante dans le monde fut mise en chantier à Thetford au Québec en 1879 et le Canada fournit aujourd'hui 40 p. 100 de la production mondiale de cette matière ininflammable. L'amiante a plus de 3 000 applications : il est utilisé dans la fabrication du ciment, du bitume, de planches murales, de tuyaux, de produits textiles, d'isolants, de garnitures de frein ainsi que dans la fabrication de certains produits alimentaires et de certaines boissons. On ne peut vivre ou travailler en Amérique du nord sans entrer en contact avec l'amiante.

On avait déjà relevé, vers 1918, de nombreux indices qui portaient à croire qu'il était dangereux de travailler à proximité de l'amiante, tout particulièrement dans les mines et, déjà à cette époque, les compagnies d'assurance-vie refusaient d'assurer les travailleurs de cette industrie. Dans les années 1950, il était manifeste qu'il existait un lien entre le cancer du poumon et les travailleurs de l'amiante. Dans une certaine usine, par exemple, où les ouvriers travaillaient au milieu d'une telle poussière qu'il leur était impossible de voir à plus de deux pas devant eux, ces mêmes ouvriers étaient déjà classés comme groupe à risques élevés dès le milieu des années 1960, mais peu de mesures furent prises pour améliorer leurs conditions de travail. En conséquence, plus de 10 p. 100 d'entre eux furent atteints de maladies respiratoires chroniques et 27 ouvriers de l'usine moururent d'un cancer du poumon. Entre temps, les sociétés d'amiante persistaient à nier qu'il puisse exister un rapport entre l'amiante et le cancer et s'affairaient à supprimer les preuves confirmant le danger que présente l'amiante pour la santé. Certains médecins soutiennent, encore aujourd'hui, que l'amiante est inoffensif et que les cas de cancers ont plus de chances d'être causés par de mauvaises habitudes de vie — mauvaise alimentation, tabac, etc. — que par l'amiante.

Il est bien plus difficile encore de nier les effets nocifs du travail dans une foule d'autres activités. Aujourd'hui, tout comme il y a un siècle, les mineurs meurent encore de l'effondrement de galeries souterraines dans les mines du Québec et du Cap Breton. L'industrie forestière tue un travailleur sur 1 000 par année. Dans l'industrie, une quantité d'ouvriers sont tous les jours exposés à une foule de produits cancérogènes et paient le prix de leur labeur lorsqu'ils atteignent l'âge mûr; nous savons de bonne source qu'au Canada, plus de 10 000 travailleurs sont atteints de maladies professionnelles cancéreuses possiblement fatales.

Ainsi, le travail tue littéralement. Mais il entraîne aussi de nombreuses blessures. Au Canada, on dénombre, tous les ans, plus d'un million de cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles qui causent la perte de 70 millions de journées de travail, soit plus de six fois le temps perdu par suite de grèves et de lock-out. Qui plus est, ce nombre tend à augmenter plutôt qu'à diminuer. Malgré tout ce qui se dit au sujet de la criminalité au Canada, un travailleur a 28 fois plus de chances d'être agressé dans son milieu de travail que d'être victime d'un crime prévu au Code criminel. Il est plus dangereux de travailler à la Société canadienne des postes où un employé sur cinq subit des blessures au travail et où 67 p. 100 de ces blessés deviennent handicapés qu'au Service correctionnel du Canada où on relève un taux de 13 p. 100 d'accidents de travail. L'hygiène et la sécurité sont, à juste titre, un sujet de grande préoccupation pour les travailleurs canadiens. Les mouvements syndicalistes accordent de plus en plus d'importance aux menaces physiques que représente le travail pour

leurs membres. L'une des rares analyses systématiques cherchant à établir l'ampleur des dangers professionnels qui planent sur les travailleurs a été entreprise par la Fédération du travail de l'Alberta à la fin des années 1970. Menée auprès de 17 syndicats comptant environ 77 000 membres, ce sondage démontre que de 4 à 44 p. 100 de tous les travailleurs syndiqués sont exposés à des poussières, vapeurs, gaz, bruits, stress, explosifs, rayons ultraviolets, vibrations, matières toxiques et à une foule d'autres objets et procédés de travail nuisibles à leur santé. Il n'est pas étonnant qu'un accident professionnel se produise toutes les sept secondes au Canada, qu'un accident du travail tue un travailleur canadien toutes les six heures et que nous dépensions, à l'échelle nationale, 7 500 dollars par minute pour l'indemnisation de maladies ou d'accidents professionnels reliés aux emplois.

VI Les syndicats et les relations industrielles dans les années 1980

Les syndicats demeurent le principal moyen de défense dont disposent les travailleurs contre les dangers professionnels qui les menacent. Il est évident que seule la concertation permettra aux travailleurs d'exercer suffisamment de pression pour persuader les employeurs d'éliminer au moins quelques-uns des problèmes que pose leur travail. L'étude du syndicalisme canadien dans les années 1980 débouche sur une évaluation de l'organisation du travail d'aujourd'hui.

La première constatation qui ressort de l'étude des syndicats au Canada est l'écart énorme qui existe entre les taux de syndicalisation des diverses provinces. Ces différences reflètent le développement régional du travail, car le syndicalisme est plus poussé dans certaines branches d'activité économique que dans d'autres. Comme l'indiquent les chiffres suivants, les taux de syndicalisation varient sensiblement d'une province à l'autre.

Tableau 2. Taux de syndicalisation par province.

Province	Taux de syndicalisation
Terre-Neuve	46,9 %
Nouvelle-Écosse	29,5 %
Nouveau-Brunswick	32,1 %
Île-du-Prince-Édouard	22,6 %
Québec	35,7 %
Ontario	30,7 %
Manitoba	30,8 %
Saskatchewan	29,6 %
Alberta	22,5 %
Colombie-Britannique	40,8 %

Que révèlent ces chiffres?

Premièrement, ce sont les deux provinces situées aux extrémités du pays, soit la Colombie-Britannique et Terre-Neuve, qui ont les taux de syndicalisation les plus élevés. Ces provinces se sont toujours classées en tête de peloton à cet égard et ce phénomène s'explique par la syndicalisation massive des ouvriers dans les industries primaires de la pêche et de la foresterie qui dominent dans ces provinces. De plus, en Colombie-Britannique aussi bien qu'à Terre-Neuve, les travailleurs urbains qui font partie des syndicats de métier — locaux ou affiliés à un syndicat international — sont concentrés dans un nombre relativement peu élevé de grandes villes, ce qui facilite leur syndicalisation.

Deuxièmement, le Québec affiche présentement un taux de syndicalisation supérieur à celui de la plupart des autres provinces. Ce phénomène semble difficile à expliquer étant donné le caractère industriel du Quebec qui possède un grand nombre de petites fabriques de biens de consommation, où les syndicats ont toujours eu de grandes difficultés à s'implanter. De fait, avant les années 1960, les travailleurs québécois n'étaient ni fortement syndiqués ni particulièrement reconnus pour leur militantisme. Très influencés par le catholicisme de la province, les syndicats confessionnels, menés par des prêtres et formant opposition au « matérialisme impie » de la Fédération américaine du travail (FAT), furent importants dès le début du 20e siècle. La vague de sécularisation qui a déferlé sur le Québec dans les années 1960 a changé tout cela et les syndicats confessionnels du Québec ont quitté leur habits religieux pour endosser le nationalisme et la réforme sociale. Aujourd'hui, les syndicats québécois demeurent partagés entre la Fédération du travail du Québec qui est affiliée à la FAT-COI (Congrès des organisations industrielles) et est dirigée par le doyen du syndicalisme canadien, M. Louis Laberge, la Confédération des syndicats nationaux qui, plus radicale et plus orientée vers l'action sociale, est issue des syndicats catholiques, et la Centrale de l'enseignement du Québec. Ces trois fédérations se sont unies à diverses reprises pour former un « front commun ». Cela fait du Québec l'une des provinces où le mouvement ouvrier est le plus dynamique et le plus actif au pays.

Troisièmement, les endroits où le syndicalisme est le plus faible au Canada sont ceux où dominent les entreprises privées où les initiatives individuelles plutôt que des activités collectives. Le syndicalisme n'a pas grande prise sur les cultivateurs de pommes de terre de l'Île-du-Prince-Édouard ni sur l'agro-industrie de la culture du blé dans les Prairies, bien que les agriculteurs se soient organisés dans le passé pour défendre leurs intérêts en tant que producteurs indépendants.

Quatrièmement, ces chiffres révèlent enfin qu'en dépit de la réputation qu'a le Canada d'avoir des syndicats puissants et de fortes traditions de militantisme, notre pays n'est pas particulièrement bien organisé en ce qui concerne ses syndicats. À 32,5 p. 100 le taux global de syndicalisation au Canada est évidemment élevé en comparaison de celui des États-Unis qui n'était que de 24,7 p. 100 en 1980 et qui a probablement diminué depuis. En revanche, le taux de syndicalisation au Canada est moins imposant que celui d'autres pays. En Australie et en Grande-Bretagne, le taux de syndicalisation tourne autour de 56 p. 100, alors qu'en Suède, il atteint près de 90 p. 100, ce qui peut paraître stupéfiant pour les employeurs canadiens. Même le Japon, qui passe souvent pour être un pays dépourvu de mouvements ouvriers, affichait en 1981 un taux de syndicalisation de 30,6 p. 100 qui dépasse celui des États-Unis et se rapproche de celui du Canada.

Le rapport entre les forces en jeu à l'intérieur du mouvement syndical montre clairement que le syndicalisme cana-

dien repose aujourd'hui sur des assises peu solides. Le taux de chômage demeure à un niveau critique et, bien que les économistes parlent volontiers d'une soi-disant reprise économique, il n'en demeure pas moins que la fin des années 1980 est une période de grande incertitude en ce qui concerne les possibilités d'emploi.

Dans un tel contexte, les syndicats de la fonction publique sont les seuls à augmenter. Même s'ils renforcent le syndicalisme, ils n'ont quand même pas le poids économique des travailleurs du secteur privé. Lorsqu'ils font la grève, ils s'opposent à l'État et à un public qui perçoit souvent le retrait des services publics comme une atteinte directe au bien-être des enfants, des pauvres, des malades et de la nation elle-même. Les syndicats qui pouvaient autrefois arracher aux employeurs des concessions qui servaient de références à l'amélioration du sort de tous les travailleurs, sont aujourd'hui de moins en moins capables de lancer leurs offensives. Les syndicats des métallurgistes, des camionneurs, des menuisiers, des électriciens, des ouvriers papetiers, des manoeuvres et des travailleurs du bois, par exemple, ont perdu près de 100 000 membres par suite des fermetures d'usine, de l'innovation technologique et de la disparition d'entreprises éphémères pendant la soi-disant reprise économique de 1982-1986.

Il n'est donc pas étonnant que les travailleurs fassent la grève moins souvent et que les employeurs aient plus fréquemment recours aux lock-out. Alors qu'en 1976, près de 50 p. 100 des travailleurs canadiens syndiqués avaient participé à une grève, on n'en comptait plus que 6 p. 100 en 1984. Le pourcentage des arrêts de travail attribués aux lock-out d'employeurs passent de 7,3 p. 100 en 1977 à 22 p. 100 en 1983. Avec un taux de grèves et de lock-out plus bas que jamais, le bilan de cette année-là ne ressemble en rien à celui du milieu des années 1960 et 1970. Pourtant, la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada préfère ignorer cette tendance et souligner, sur un ton de réprimande, que le pays passe pour être « l'un des pays industrialisés les plus touchés par des conflits de travail ».

Les employeurs ont profité de ce climat de marasme et d'incertitude pour récupérer quelques-uns des avantages qu'ils avaient cédés au travailleurs syndiqués pendant la période de prospérité relative allant des années 1960 au début de la présente décennie. Les conventions collectives de 1980 et 1981, qui accordaient aux travailleurs des hausses salariales de 10 à 13 p. 100, ont été remplacées en 1984 et 1985 par des contrats prévoyant des augmentations de salaire de trois pour cent. De fait, un grand nombre de conventions collectives conclues au milieu des années 1980 ont carrément bloqué ou réduit les salaires. Le ministère du Travail a fait savoir en 1984 que 136 conventions touchant près de 300 000 travailleurs prévoyaient de telles concessions salariales, soit presque deux fois plus qu'en 1983. En Colombie-Britannique et en Alberta, où le marasme sévit dans les industries forestières et pétrolières, deux conventions collectives sur trois dans le secteur public et trois sur quatre dans le secteur privé ont bloqué ou réduit les salaires.

Les syndicats sont nettement sur la défensive depuis le milieu des années 1980, ce qui se traduit par une baisse ou une stagnation du niveau de vie des travailleurs. La demande actuelle de compressions salariales a créé une situation dans laquelle les travailleurs, aussi bien syndiqués que non syndiqués, se sont trouvés dans l'impossibilité d'améliorer leur sort au cours de la dernière décennie. Alors que les travailleurs sont au point mort ou même en recul sur le plan financier, certains employeurs progressent à grands pas. Selon des estimations internationales récentes de la productivité industrielle et des frais de main-d'oeuvre, le Canada a fortement amélioré sa performance économique au

milieu des années 1980 et se place en troisième position, derrière l'Allemagne et le Japon. De fait le Canada était en 1985, le seul pays à afficher une diminution du taux horaire de rémunération parmi les grands pays industrialisés. Du reste, la productivité au Canada a enregistré des gains moyens de 4,5 p. 100 au cours des trois dernières années.

Ces chiffres ne constituent rien de moins qu'un bilan révélant que les récompenses du travail sont passées des travailleurs aux employeurs. Le plus grand employeur du pays étant l'État, dans ses formes fédérales ou provinciales, il n'est pas étonnant que le gouvernement fasse lui aussi pencher la balance au détriment des travailleurs. À partir du milieu des années 1970, l'État canadien s'est de plus en plus immiscé dans les processus de négociation collective pour réglementer les salaires et imposer des restrictions, et le secteur privé lui a aussitôt emboîté le pas. Il a aussi effectivement réduit le droit de grève des fonctionnaires. Entre 1950 et 1974, par exemple, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté 29 lois de retour au travail, forçant les fonctionnaires à abandonner la grève alors que 41 lois semblables ont été introduites au cours de la période plus brève de 1975 à 1984. Certains gouvernements, notamment celui de la Colombie-Britannique, ont lancé une vaste offensive contre les droits de négociation collective et ont révisé le code provincial du travail de manière à avantager les employeurs et à gêner l'accréditation des syndicats. La situation est à peu près la même dans toutes les provinces.

Ces défis lancés aux syndicats sont essentiellement de nature économique dans la mesure où ils tentent de circonscrire l'activité syndicale, tout en liant les poings aux syndicats dans l'arène politique où ils cherchent à pénétrer pour protéger les droits fondamentaux de leurs membres. L'issue d'un procès retentissant qui reposait sur une interprétation de la nouvelle Charte canadienne des droits et libertés leur a directement assainé un coup sevère.

Il s'agissait de Mervyn Lavigne, un membre du Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario, qui préférait ne pas faire partie du syndicat, mais qui était néanmoins tenu de payer ses cotisations à cause d'une clause particulière de la convention collective conclue entre son employeur et le syndicat. Il se basa sur la Charte pour attaquer le SEFPO, accusant l'organisation ouvrière de porter atteinte à sa liberté d'expression et d'association. M. Lavigne soutenait qu'en affectant ses cotisations à des fins autres que celle de la négociation syndicale, le syndicat enfreignait ses droits et, avec l'appui de la puissante *National Citizen's Coalition* — une association de droite — il intenta des poursuites pour empêcher les syndicats de mener des campagnes débordant des questions de négociations collectives sur les lieux de travail. La Cour suprême de l'Ontario a jugé spécieuses certaines des assertions de M. Lavigne, mais a pourtant décidé que l'utilisation des cotisations syndicales obligatoires à des fins autres que la négociation collective et son administration était injustifiée dans une société libre et démocratique lorsque le cotisant s'y opposait. On ignore quelles seront, à long terme, les conséquences de ce jugement, mais, chose certaine, tout cela n'est guère de bonne augure pour les syndicats qui ne veulent pas se limiter au rôle de défenseur du « gagne-pain » des travailleurs.

En cette décennie, les syndicats sont donc confrontés à de très grandes difficultés. Ils ont à supporter le poids collectif des coups qu'ils ont reçus, par suite de la restructuration de l'économie, des demandes de concessions de la part du patronat et d'un État qui prend de plus en plus partie pour l'employeur. Au moment même où, par suite de son organisation ou de sa suppression, le travail est porteur de menaces pour la population active, l'institution qui a traditionellement promis de protéger

es travailleurs se trouve elle-même
ittéralement assiégée. Comme si cela
n'était pas suffisant, à la menace de la
épression non déguisée des syndicats
'ajoute l'incitation de l'humanisation du travail à la condition que les travailleurs abandonnent le syndicalisme ou que les syndicats établissent des rapports amicaux avec les employeurs et les gouvernements.

VII La promotion discrète : l'humanisation du travail et la qualité de la vie au travail

La guerre des tranchées en milieu de travail stimule la productivité. Les employeurs et l'État ont intensifié la lutte contre le syndicalisme qui est, à leur avis, responsable de la hausse des salaires et de la diminution de la production. Mais tout en attaquant le mouvement ouvrier, ils se sont lancés dans une campagne pour l'humanisation du travail, une meilleure participation du travailleur aux prises de décision et la démocratisation des relations de travail. Beaucoup estiment que la réalisation de ces objectifs résoudra les problèmes qui existent sur le plan du travail.

Les premières mesures visant réellement à humaniser le travail datent des années 1920. Les entreprises avaient alors engagé les services coûteux d'équipes de chercheurs en les chargeant de trouver des moyens d'accroître le rendement du personnel et d'améliorer les rapports et les communications entre les travailleurs et la direction. Ces études ont surtout donné des programmes d'orientation pour les employés et de formation pour les contremaîtres. À la fin des années 1950 et dans les années 1960, les tentatives d'humanisation du travail prennent une nouvelle orientation alors que le patronat se lance dans la cogestion et la redivision des tâches.

La cogestion est issue des mesures prises par l'entreprise pour amener les cadres à collaborer entre eux dans l'intérêt de la société. Des séances de formation sont organisées pour sensibiliser les cadres à la nécessité de coordonner leurs activités et d'éviter les rivalités. Par suite du fléchissement de la productivité qui s'est produit dans les usines et les bureaux au cours des années 1970 et 1980, les sociétés commencent à former des « cercles de qualité », composés de travailleurs et de contremaîtres qui se réunissent périodiquement pour résoudre les problèmes de production. Très populaires au Japon où ils sont apparement très efficaces, ces cercles sont destinés à renforcer la fidélité à l'entreprise, à focaliser l'attention des travailleurs sur le problème immédiat du rendement et à supprimer tout antagonisme dans les relations ouvrières-patronales. Ils permettent rarement aux travailleurs de participer à la prise des grandes décisions de la direction portant notamment sur les investissements, la répartition des bénéfices, l'innovation technologique et les licenciements. Ces cercles poussent souvent les travailleurs d'une entreprise à concurrencer ceux d'une autre, les jetant ainsi dans une course effrénée à la productivité fondée sur les prémisses que seul l'accroissement de la production peut protéger l'emploi et garantir la sécurité.

re moyen d'humaniser le travail restructurer les emplois de e à ce que le travail requière plus oir-faire, entraîne plus de respons-s, soit mieux reconnu et offre aux eurs plus de possibilités d'avance-t de perfectionnement individuel. estructuration peut prendre deux : le réaménagement des postes uels ou la création d'équipes char-ollectivement des tâches qui aupa-incombaient à des travailleurs uels.

s entreprises canadiennes ont 'humaniser le travail en recourant gestion ou en réaménageant les Des régimes du type Scanlan qui nt sur les comités de cogestion, nnent comme le font les conseils prise qui favorisent la collabora-tre les travailleurs et la direction. écanismes d'humanisation du tra-nt souvent doublés d'un régime icipation aux bénéfices. À la *Electric of Canada*, la prime d'inté-ent équivaut à 50 p. 100 du régulier des travailleurs.

ans les entreprises non uées où les effectifs sont peu eux que la cogestion et le agement des tâches ont eu le mpact. Par exemple, une étude sur 10 entreprises canadiennes ient adopté un tel programme que six d'entre elles n'étaient diquées et que parmi les quatre qui l'étaient, deux étaient en des coopératives de production. e des 10 entreprises n'employait 600 personnes.

eurs, si les cercles de qualité, rtition des tâches et les conseils prise ne sont pas implantés nément dans les usines et les x du Canada, des centaines de s, dont beaucoup sont grandes et tes, suivent pourtant le mouve-e la « qualité de la vie au travail » Appuyés par certains gouverne-provinciaux, tels que l'Ontario, et même par certains syndicats, de vague programmes de QVT sont mis en oeuvre dans des sociétés comme la General Electric, Domtar, General Foods, Ford, General Motors, Inco, Westinghouse, Petrosar, Shell Canada, MacMillan-Bloedel, La Prudentielle, Union Carbide, Air Canada, Alcan, Canadian Tire, Cominco, National Cash Register, Steinberg, Eaton Yale, Supreme Aluminum et Esso. Bien que ces programmes aient pour but de mettre fin au régime d'antagonisme dans les milieux de travail, ils servent aussi parfois à miner le pouvoir des syndicats. Dans une grande usine canadienne de produits chimiques, par exemple, les travailleurs décidèrent de révoquer leur accréditation syndicale après avoir goûté à un programme de QVT. Selon certains auteurs, les programmes de QVT visent à affaiblir la solidarité ouvrière et, une fois que les travailleurs sont habitués au nouveau régime, les récompenses suivent inévitablement dans le sillage de l'accroissement de la productivité et l'acceptation par les travailleurs de l'autorité de la direction qui demeure intacte dans la plupart de ces plans.

Toutefois, comme ces programmes sont nouveaux, et souvent rejetés brutalement par les cadres de la vieille garde qui n'admettent aucun empiètement sur leurs prérogatives, et comme le taux de l'érosion naturelle des effectifs atteint près de 50 p. 100, leurs résultats ne sont pas évidents. Le mouvement syndical est partagé sur la question des programmes de QVT : certains membres s'y opposent bruyamment, tandis que d'autres y participent volontiers, estimant qu'ils n'ont rien à perdre. À en juger par des études faites dans des entreprises américaines et européennes où les tâches furent ainsi redivisées, l'enjeu est considérable. Il y a eu perte d'emplois dans 68 p. 100 des cas où le travail avait été restructuré et, parmi les emplois qui furent redivisés, un emploi sur quatre est, de fait, superflu.

Conclusion : le dilemme

Le travail enferme la vaste majorité des Canadiens dans un dilemme crucial. D'une part, le travail est porteur de stress, de tensions, de dangers physiques et de conflits grands et petits. Même dans la conjoncture économique difficile du milieu des années 1980, les grèves et lock-out font perdre des millions de journées de travail et des centaines de milliers de travailleurs débrayent ou sont suspendus par suite de lock-out au milieu des protestations ouvrières. Un travailleur sur neuf sera victime d'un accident professionnel au cours de l'année. Ces conflits, tensions et dangers suscitent chez les travailleurs un ressentiment qu'ils refoulent à l'usine et transportent à la maison. Il en résulte des bouleversements dans les familles et de graves problèmes sociaux. La chose même qui alimente la famille, le travail, devient alors souvent la cause de ruptures tragiques.

D'autre part, on a besoin du travail, non seulement à cause du chèque de paye qui est versé après un certain nombre d'heures de travail, mais aussi parce qu'il donne aux gens le sentiment d'être utiles, productifs et appréciés. À Toronto, environ 40 000 personnes travaillent aujourd'hui pour un salaire inférieur aux prestations d'assistance sociale qu'elles pourraient toucher en arrêtant de travailler. Elles préfèrent travailler parce que, même avec un emploi mal payé et peu prestigieux, elles en retirent une certaine satisfaction : le sentiment de contribuer à la société et la fierté de pouvoir gagner leur vie. Pourtant, il y a aujourd'hui au moins 1 500 000 chômeurs au Canada et le taux de chômage officiel, qui est inférieur à la réalité, se situe à 12 p.100 de la population active.

Le poète des ouvriers, Robert Garrison, rend bien le dilemme du travail dans ces trois petits vers :

> On annonce dans le journal
> Bien des emplois
> Dont je ne veux pas.
> (Traduction libre)

Intitulé « Les petites annonces — Occasions d'emplois » (*Want Ads — Employment Opportunities*), ce court poème nous rappelle le désir qu'ont les gens de travailler à une époque où sévit le chômage et où les seuls emplois disponibles sont souvent peu attrayants. De fait, un nombre croissant de Canadiens reconnaissent le dilemme que pose le travail dans les années 1980. Le nombre de gens qui estiment que les chômeurs sont eux-mêmes responsables de leur manque de travail a diminué sensiblement entre 1980 et 1983 : lors d'un sondage, mené en 1980 et demandant de répondre par

oui ou non à l'affirmation suivante : « si les gens n'ont pas d'emploi, c'est qu'ils ne veulent pas travailler », 51 p. 100 des personnes interrogées répondirent par « oui », mais quatre ans plus tard, au cours du même sondage seulement 26 p. 100 des répondants partageaient cet avis.

C'est le travail qui fait tourner le monde. S'il n'y a pas de travail, comme c'est le cas pour beaucoup de Canadiens aujourd'hui, le monde s'immobilise en grande partie. Cependant, le dilemme ne disparaît pas, même lorsque l'accès au travail est garanti. Des questions se posent alors : comment le travail doit-il être réorganisé? Sera-t-il dangereux ou pas? Les travailleurs participeront-ils à la prise des décisions importantes qui touchent leurs emplois ou seront-ils soumis à un régime de travail routinier et hiérarchique dans lequel ils devront obéir à des ordres précis? Dans le passé, les syndicats ont répondu à ces questions d'une certaine façon et les employeurs d'une autre. Aujourd'hui, les divers régimes de cogestion offrent d'autres réponses à ces questions.

Il reste à voir ce que deviendra le travail et quels seront les agents de son évolution. Il faudra surmonter une longue tradition d'oppression, comme le rappelle le poème suivant de Gwen Hausser intitulé « Mon job à la fabrique de cacahuètes » (à noter le calembour que renferme le titre anglais « My Job at the Nut-House », le mot « nuthouse » signifiant « maison des dingues » aussi bien que « maison des noix ») :

le contremaître agissait en copain
— ô merveille
et il était enclin
— aux petits laïus d'encouragement
« notre cacahuèterie est le n° 1 au Canada
(« Je blague, évidemment » ajoute-t-il); nous produisons
120
sacs de cacahuètes à la minute.

Nous avons le bonheur de nos ouvrières à coeur
(et sur ce, il nous adresse un sourire bienveillant)
« S'il y a quelque chose que vous n'aimez pas,
vous n'avez qu'à me le dire. » Nous nous sommes donc
mises à lui parler des rôtisseries
et de la chaleur crevante; à lui raconter

comment nos pauvres yeux s'embrouillaient
à trier les noix,
comment l'odeur des cacahuètes était nauséabonde,
comment nous aimerions changer de tâches
à tour de rôle
et enfin je lui ai dit
qu'on nous criait continuellement
d'aller de plus en plus vite
à la machine qui ferme les boîtes
et qui peut vous rendre manchot
si vous ne faites pas attention
et je lui ai raconté comment le flot des boîtes
n'arrête jamais
jamais et comment le flot d'imprécations
n'arrête jamais

jamais: en récompense, on m'a mise
à la porte et j'ai pensé
« voilà ce que valait mon contremaître
si affable » (Traduction libre)

Par contre, malgré tous les efforts faits pour l'enlaidir, le travail a aussi ses traditions de beauté, de fierté et d'héroïsme. Jim Green évoque ces sentiments dans son poème, « On ne peut s'empêcher de sourire » (*You Can't Help Smiling*) :

On ne peut s'empêcher de sourire
quand la scie mécanique gronde
la bouche est pleine de copeaux
le nez plein de gaz et de térébenthine
et les mains engourdies

on ébranche
on empile les billots
la sueur ruisselle
. . .

et il fait bon manier la scie
sabler les branches
ronger les gros billots
la lame est prise
la dégager

Mais en s'arrêtant
pour souffler
et se reposer un peu
On aperçoit
la brume matinale
délivrant les montagnes

On ne peut pas alors
s'empêcher de sourire (Traduction libre)

Le sourire et la mise à pied. Les joies de l'un. Les affres de l'autre. Tels sont, au Canada, les symboles qui représentent les conditions de travail des années 1980.

Lectures complémentaires

Armstrong, Pat et Hugh Armstrong. *Une majorité laborieuse : les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix*. Avec la collab. de Sonja Greckol et al. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1983.
Publié aussi en anglais sous le titre : *A Working Majority: What Women Must Do for Pay*.
Basé sur des entrevues, cet ouvrage décrit de façon vivante la situation des femmes sur le marché du travail.

Briskin, Linda et Lynda Yanz, eds. *Union Sisters: Women in the Labour Movement*. Toronto: Women's Press, 1983.
Déclarations de femmes syndicalistes sur les principales questions concernant la place des femmes dans les syndicats. La préface comprend des réflexions sur l'histoire des femmes dans les syndicats ainsi que sur la place des femmes dans le marché du travail d'aujourd'hui.

Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada. *Rapport*. Ottawa : Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et services Canada, 1985, 3 v.
Publié aussi en anglais sous le titre : *Report*.
Le volume II du rapport en trois volumes contient un grand nombre de statistiques sur le marché du travail, le chômage ainsi que les grèves et les lock-outs.

Harvey, Fernand, comp. *Le mouvement ouvrier au Québec : aspects historiques*. Montréal : Boréal Express, 1980. (Études d'histoire du Québec, 10)
Recueil d'articles illustrant les caractéristiques ainsi que la nature du mouvement ouvrier du Québec.

Heron, Craig and Robert Storey, eds. *On the Job: Confronting the Labour Process in Canada*. Kingston, Ont.: McGill-Queen's University Press, c1986.
Recueil d'articles érudits sur le travail au Canada, de 1850 à nos jours.

Johnson, Walter, ed. *Working in Canada*. Montréal: Black Rose Books, c1975. (Black Rose Books, E 25).
Expériences de première main de l'exercice de divers métiers au Canada pendant les années 1970.

Kumar, Pradeep. *The Current Industrial Relations Scene in Canada*, 1986. With Mary Lou Coates and David Arrowsmith. Kingston, Ont.: Industrial Relations Centre, Queen's University, 1986.
La « bible » des relations industrielles d'aujourd'hui. L'ouvrage est rempli de statistiques sur la négociation collective et le syndicalisme et contient une bibliographie de documents publiés dans le domaine en 1986.

Lowe, Graham S. and Harvey J. Krahn, eds. *Working Canadians: Readings in the Sociology of Work and Industry*. Toronto: Methuen, c1984.
Contient 47 courts articles sur tout un éventail de questions relatives au travail.

Lundy, Katherina L.P. and Barbara D. Warme, eds. *Work in the Canadian Context: Continuity Despite Change*. Toronto : Butterworths, c1981.
Autre anthologie dans laquelle l'analyse sociologique tient une grande place.

Nightingale, Donald V. *Workplace Democracy: An Inquiry into Employee Participation in Canadian Work Organizations*. Toronto: University of Toronto Press, c1982.
Écrit par un professeur de commerce, cet ouvrage explique le fonctionnement des régimes de travail où les employés ont voix au chapitre ainsi que la façon dont ces systèmes favorisent la démocratie ainsi que la productivité.

Palmer, Bryan D. *Working-Class Experience: The Rise and Reconstitution of Canadian Labour 1800-1980*. Toronto: Butterworths, c1983.
Étude historique sur le travail et le syndicalisme au Canada.

Panitch, Leo and Donald Swartz. *From Consent to Coercion: The Assault on Trade Union Freedoms*. Toronto: Garamond Press, c1985.
Court exposé de l'offensive de l'État contre le mouvement syndical après 1975, accompagné d'une description de la création du système de relations industrielles après la Deuxième Guerre mondiale.

Penny, Jennifer, ed. *Hard-Earned Wages: Women Fighting for Better Work*. Toronto: Women's Press, c1983.
Étude de première sur les difficultés rencontrées par les femmes dans le monde du travail.

Phillips, Paul and Erin Phillips. *Women and Work: Inequality in the Labour Market*. Toronto: Lorimer, c1983.
Enquête sur l'expérience des femmes sur le marché du travail.

Reasons, Charles E., Lois L. Rose and Craig Paterson. *Assault on the Worker: Occupational Health and Safety in Canada*. Toronto: Butterworths, c1981.
L'enquête la plus exhaustive menée à ce jour sur la question de l'hygiène et de la sécurité au travail au Canada.

Rinehart, James W. *The Tyranny of Work: Alienation and the Labour Process*. With the assistance of Seymour Faber. 2nd ed. Toronto: Harcourt Brace Jovanovitch, c1987.
Description intelligible de la désaffection et de sa signification pour les cols blancs et les cols bleus.

Thompson, Mark and Gene Swimmer, eds. *Conflict or Compromise: The Future of Public Sector Industrial Relations*. Montréal: Institute for Research on Public Policy, c1984.
Recueil d'articles sur le syndicalisme dans le secteur public.

Wayman, Tom, ed. *Going for Coffee: An Anthology of Contemporary North American Working Poems*. Madiera Park, B.C.: Harbour, 1981.
La meilleure anthologie de poésie sur le travail.

Wells, Don. *Soft Sell: 'Quality of Working Life' Programs and the Productivity Race*. Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives, 1986.
La qualité de la vie au travail vue par un syndicaliste.

La plupart des ouvrages mentionnés plus haut sont disponibles en livre de poche.